



“Desenho do Trabalho – Geração Y e o Mercado de Trabalho”

por

Ana Rita da Silveira Teixeira de Andrade

Tese de Mestrado em Gestão de Serviços

Orientadora: Professora Doutora Maria Teresa Vieira Campos Proença

2017

Nota Biográfica

Ana Rita Andrade nasceu na cidade do Porto ao segundo dia do mês de julho de 1992.

Em 2010, ingressou no ensino superior no curso de Gestão, na Faculdade de Economia e Gestão, da Universidade Católica Portuguesa (Porto), o qual terminou em junho de 2014 com uma média de 11 valores.

Ainda no ano de 2014, iniciou o Mestrado em Gestão de Serviços, mas agora na Faculdade de Economia da Universidade do Porto, tendo terminado atualmente a componente académica com uma média de 14 valores.

Entretanto, durante o ano de 2015 realizou um estágio profissional numa empresa relacionada com o setor do calçado, o qual veio despertar um novo interesse. Assim, surgiu a motivação para a candidatura num curso de Design de Calçado, o qual foi concretizado durante uma parte do ano 2016.

Atualmente, encontra-se a comercializar marca própria ,criada por s,i no setor do calçado.

Agradecimentos

Para a realização desta dissertação foi crucial o contributo de algumas pessoas que merece ser destacado e às quais passarei a agradecer.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Maria Teresa Vieira Campos Proença, por todo o apoio recebido, tempo disponibilizado para atender às minhas questões e as críticas construtivas que permitiram ir melhorando o meu trabalho.

De seguida, agradeço aos meus pais pela oportunidade que me proporcionaram ao realizar esta formação e pelas palavras de motivação que sempre me transmitiram.

Ao meu irmão, que nunca me deixa duvidar das minhas capacidades e me incentiva a alcançar todos os meus objetivos.

Ao meu namorado, por todo o ânimo e apoio que me deu ao longo deste percurso.

E por fim, à minha querida Alice, por toda a força que me transmite para superar todos os desafios.

Resumo

Este estudo procura, por um lado, identificar quais as características de trabalho que os indivíduos trabalhadores vivenciam e com quais eles mais se indentificam e apreciam e, por outro lado, ficar a conhecer quais são as crenças que os estudantes têm em relação a como será o seu emprego, fazendo uma confrontação com aquilo que eles gostariam que fosse, segundo seus interesses e valores. O objetivo foi sobretudo o de saber se as características do trabalho que os estudantes esperam encontrar são muito diferentes do que os trabalhadores vivenciam.

Como tal, foram partilhados questionários, com abordagens ligeiramente diferentes para os trabalhadores e para os estudantes, com foco nas quatro características abordadas por Morgeson & Humphrey (2006): características da tarefa, características do conhecimento, características sociais e de contexto de trabalho. Obteve-se um total de 79 respostas, 44 de estudantes e 35 de trabalhadores e prosseguiu-se com a análise dos dados, em que o foco incidiu na comparação entre os diferentes grupos e até mesmo dentro de cada grupo.

É de salientar a importância das características da tarefa na medida em que estas foram as que obtiveram pontuações mais elevadas, indo ao encontro dos desejos de ambos os grupos. Quer isto dizer que os indivíduos valorizam receber autonomia para realizar e organizar as suas tarefas, poderem aplicar uma variedade de diferentes tarefas na sua rotina profissional ou receber o feedback a partir das mesmas.

Por outro lado, as características de contexto de trabalho tiveram o resultado mais baixo, sendo as que menos correspondem aos valores e crenças dos dois grupos de inquiridos. Estas características estão relacionadas essencialmente com as condições de trabalho e possíveis exigências a nível físico.

Conclui-se que os estudantes estão a par da realidade vivida no mercado de trabalho pelos trabalhadores. Sendo a maior diferença entre os dois grupos o facto de os estudantes darem primazia às características que remetem para as relações sociais, quer dentro como fora da organização, enquanto os trabalhadores são mais focados no próprio trabalho.

Palavras-chave: *desenho do trabalho; estudantes; trabalhadores; motivação; caraterísticas da tarefa, caraterísticas do conhecimento, caraterísticas sociais e contexto de trabalho.*

Abstract

This study aims, on one hand, to show how individual workers experience their day-to-day in the job market and identify what are the characteristics of it with which they identify themselves and they appreciate, and on the other hand, to get to know what are the beliefs that students have about their job, making a confrontation about what they would like it should be, according to their interests and values. The aim was mainly to know if the characteristics of the work that the students expect to find are very different from what the workers experience.

Questionnaires were shared with slightly different approaches for workers and students, focusing on four characteristics addressed by Morgeson & Humphrey: task characteristics, characteristics of knowledge, social features and work context. They were obtained a total of 79 responses, 44 of students and 35 of workers proceeded with the analysis of the data in which the focus was on the comparison between different groups and even within each group.

It is worth to emphasize the importance of the task characteristics in which they were the ones that got higher scores, meeting the desires of both groups. This means that individuals value autonomy to perform and organize their tasks, can apply a variety of different tasks in their professional routine or receive feedback from them.

On the other hand, the work context characteristics had the lowest result, being those that less correspond to the values and beliefs of the two groups of respondents. These characteristics are essentially related to working conditions and possibly physical demands.

It is concluded that the students are aware of the reality lived in the labor market by the workers. The biggest difference between the two groups is the fact that students give priority to the characteristics that refer to social relations, both inside and outside of the organization, while workers are more focused on their own work.

Keywords: *job design; students; workers; motivation; task characteristics, knowledge characteristics, social characteristics and work context.*

Índice

Introdução	1
Capítulo I	3
1. Job Design – Desenvolvimento e Evolução do Conceito	3
2. A Avaliação do Desenho do Trabalho.....	6
3. A Geração Y – Caraterização e o Mercado de Trabalho.....	8
4. Objetivos de investigação	11
Capítulo II	13
1. Metodologia.....	13
2. Desenho do Questionário	14
Capítulo III	18
1. Resultados	18
1.1. Caraterização da amostra	18
1.2. Análise dos Resultados.....	22
1.2.1. Consistência interna das Escalas	22
1.2.2. Análise descritiva dos Resultados	24
1.2.3. Análise fatorial das variáveis por subdimensão da escala	25
1.2.4. Comparação entre grupos de estudantes e trabalhadores	29
1.2.5. Comparação dentro dos grupos.....	31
Capítulo IV	35
1. Discussão dos Resultados.....	35
2. Conclusões.....	38
3. Limitações e Investigação Futura	39
Capítulo V	40
Referências Bibliográficas	40
Capítulo VI - Anexos	43
Anexo 1: Questionário aplicado ao grupo de indivíduos estudantes	43
Anexo 2: Questionário aplicado ao grupo de indivíduos trabalhadores.....	54
Anexo 3: Análise do <i>Alpha de Cronbach</i> relativamente às “Caraterísticas da Tarefa”	65
Anexo 4: Média, Desvio-padrão, Máximo e Mínimo de cada grupo	67
Anexo 5: Análise descritiva das subdimensões da dimensão: Caraterísticas da Tarefa	68

Índice de Tabelas e Gráficos

Tabela 1: Questionário aplicado ao grupo dos estudantes. Fonte: Elaboração própria com base no “The Work Design Questionnaire” de Morgeson & Humphrey (2006)	15
Tabela 2: Questionário aplicado ao grupo dos trabalhadores. Fonte: Elaboração própria com base no “The Work Design Questionnaire” de Morgeson & Humphrey (2006)	17
Tabela 3: Classificação do Alpha de Cronbach. Fonte: Pestana & Gageiro (2003)	22
Tabela 4: Alpha de Cronbach referente às Caraterísticas de Trabalho.....	23
Tabela 5: Alpha de Cronbach referente às Expectativas das Caraterísticas de Trabalho	23
Tabela 6: Análise da média, desvio-padrão, mínimo e máximo das variáveis, em relação aos estudantes - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.	24
Tabela 7: Análise da média, desvio-padrão, mínimo e máximo das variáveis, em relação aos trabalhadores - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.....	25
Tabela 8: Análise das subdimensões das Caraterísticas da Tarefa (Ver Anexo 5) - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.....	26
Tabela 9: Análise das subdimensões das Caraterísticas do Conhecimento - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.	27
Tabela 10: Análise das subdimensões das Caraterísticas Sociais - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.	28
Tabela 11: Análise das subdimensões das Caraterísticas de Contexto de Trabalho - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.....	28
Tabela 12: Comparação das médias dos estudantes com os trabalhadores relativamente às caraterísticas em análise - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.....	30
Tabela 13: Testes para diferenças entre as médias de amostras independentes.	31
Tabela 14: Estatísticas de amostras emparelhadas relativas ao grupo dos estudantes.....	32
Tabela 15: Teste de amostras emparelhadas relativas ao grupo dos estudantes.	33
Tabela 16: Estatísticas de amostras emparelhadas relativas ao grupo dos trabalhadores.	33
Tabela 17: Teste de amostras emparelhadas relativas ao grupo dos trabalhadores.	34

Introdução

A presente dissertação pretende abranger o conceito de desenho do trabalho (*Job Design*) e compreender como este é visto pelas pessoas, estando direcionado concretamente para a Geração Y e a sua inserção no mercado de trabalho.

A elaboração deste estudo tem como propósito fazer uma comparação dentro da Geração Y relativamente às percepções sobre o desenho do trabalho de quem está inserido no mercado de trabalho, com as expectativas de desenho de trabalho de quem está prestes a entrar no mesmo. Desta forma, pretende-se elucidar, os finalistas de licenciatura e/ou mestrado que irão ter o primeiro impacto com o trabalho, acerca do desenho do trabalho que poderá contribuir para reduzir o embate de possíveis disparidades entre o que se espera e o que será um emprego. Por outro lado, pretende-se perceber a possível disparidade de opinião que a realidade do mercado de trabalho tem nas expectativas e valores dos atuais empregados, ou seja, ao comparar expectativas e valores de uma mesma geração poder-se-á, em parte, atribuir às diferenças das experiências de trabalho.

Tendo em conta a ótica da entidade empregadora, este estudo também poderá ser benéfico na medida em que conhecendo as expectativas dos futuros candidatos ajudará a adotar práticas organizacionais mais transparentes e atrativas para os seus trabalhadores, criando um ambiente de trabalho mais motivador e equilibrado, ou ajudará as organizações a comunicar mais claramente as suas propostas de valor.

Tal como Osterman & Shulman (2011) e Payne & Keep (2013) afirmam as organizações necessitam ser encorajadas a realizar um desenho do trabalho que requeira uma melhor utilização das capacidades e inclusivamente facilite o desenvolvimento das mesmas. Desta forma, o estudo do desenho do trabalho merece especial atenção, pois tornar-se-á um trunfo para a empresa, na medida em que permitirá obter um trabalho mais eficaz dos seus trabalhadores, proporcionando-lhes também o desenvolvimento das suas capacidades e, ainda, oferecer condições de trabalho mais satisfatórias mantendo-os motivados.

Este trabalho encontra-se dividido em quatro capítulos principais: numa primeira fase é feita uma abordagem teórica ao conceito de desenho do trabalho, é caracterizada

a geração Y e a sua inserção no mercado de trabalho e são indicados os objectivos da investigação, ou seja, são colocadas as questões de investigação. O capítulo seguinte direcciona-se para a metodologia utilizada neste estudo, o inquérito por questionário, onde serão equacionados todos os assuntos relacionados com o questionário aplicado. O terceiro capítulo apresenta os resultados obtidos através da divulgação do questionário, fazendo uma análise da amostra e dos próprios resultados. Por último, há um capítulo destinado à discussão dos resultados obtidos e à apresentação das conclusões retiradas, das limitações deste estudo e de sugestões de possíveis investigações futuras.

Capítulo I

1. Job Design – Desenvolvimento e Evolução do Conceito

O conceito de desenho de trabalho começou a surgir das áreas da economia e da engenharia com o objetivo de contribuir para a racionalidade e a eficiência no trabalho. Desta forma, no início do séc. XX o taylorismo advogava a divisão do trabalho, segundo a qual o trabalho a realizar era dividido em simples tarefas o que permitia a cada funcionário a especialização numa em particular e a sua execução diária, sem que houvesse perdas de tempo com trocas de funções, com o intuito da pessoa cometer menos erros e ser cada vez mais eficaz (Taylor, 1911 cit in Morgeson, F. and Humphrey, S., 2006).

O modo de organização e desenho do trabalho introduzidos pelo Taylorismo e o Fordismo, apesar de ter possibilitado um elevado crescimento da economia, está associado a efeitos perversos na qualidade de vida no trabalho, que por sua vez repercutem negativamente em indicadores de eficácia através, por exemplo, do absentismo ou do aumento dos erros no trabalho. Verificou-se que a divisão do trabalho, pela sua natureza repetitiva e alienante origina a insatisfação e desmotivação dos funcionários (Jürgens et al., 2009).

O desenho do trabalho é considerado um veículo poderoso para a aprendizagem e desenvolvimento dos indivíduos, capaz de manter e melhorar a saúde física e mental dos funcionários e simultaneamente conseguir manter o seu controlo e flexibilidade (Sharon Parker, 2013).

Também Gagné (2014) atribui um significado ao desenho do trabalho como sendo um instrumento importante para a motivação dos funcionários e Sharon Parker (2013) alega ainda que a aprendizagem e a saúde física e mental dos funcionários podem ser uma consequência do desenho do trabalho.

A importância motivacional do desenho do trabalho tem sido abordado por diversas perspectivas e autores. A teoria clássica precursora da explicação do potencial motivacional do desenho de trabalho é a Teoria dos dois factores: Motivacionais e Higiénicos, de Herzberg (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959 cit in Marylène Gagné, 2014). De acordo com esta teoria os factores motivacionais, englobam os

aspectos do trabalho que proporcionam satisfação e motivação e os fatores higiênicos dizem respeito às condições e regras da organização que evitam a insatisfação no trabalho. Os fatores motivacionais correspondem a aspectos relacionados com o conteúdo do trabalho, como o gosto pelo conteúdo do trabalho, a responsabilidade e criatividade, entre outros, e, nessa medida foi o primeiro modelo que alertou para a importância do desenho do trabalho nos aspectos da motivação e também de eficiência. Nesta sequência surge o conceito de enriquecimento do trabalho (Grant et al., 2010) enquanto ferramenta motivacional, que consiste em atribuir aos trabalhadores maior variedade de tarefas e maior autonomia quanto ao planeamento e execução do seu próprio trabalho (Sharon Parker, 2013). Adicionalmente advoga-se a vantagem do redesenho do trabalho, sugerindo-se a diminuição da especialização e divisão das tarefas, a favor da rotatividade de tarefas de maior desafio e autonomia no trabalho (Morgeson, F. and Humphrey, S., 2006).

Hackman e Oldham (1976) apresentaram a Teoria das Características de Trabalho, na continuação da tradição de Herzberg, que destaca cinco características no trabalho: a variedade de habilidades, a identidade da tarefa, o significado da tarefa, a autonomia e o feedback, capazes de interferir com o estado psicológico dos indivíduos, podendo afetar a sua motivação no trabalho, a satisfação e a eficácia no trabalho. A variedade de habilidades abrange o leque de capacidades e habilidades que os trabalhadores utilizam para realizar dada tarefa; a identidade da tarefa inclui a extensão do ciclo de trabalho a que cada funcionário tem acesso; o significado da tarefa remete para o impacto que o trabalho tem para a vida dos outros; a autonomia versa na porção de independência e liberdade que cada indivíduo tem em relação à execução do seu trabalho; e o feedback, refere-se à extensão em que a própria tarefa revela resultados.

Mais uma perspetiva revista durante o estudo do conceito de desenho de trabalho foi a Teoria dos Sistemas Sociotécnicos que surgiu em conjunto com o primeiro de vários projetos de campo realizados pelo Instituto Tavistock na indústria britânica de minas de carvão, em 1949. Segundo esta Teoria dos Sistemas Sociotécnicos as organizações podem ser consideradas sistemas sociotécnicos interdependentes, quer isto dizer que possuem aspectos sociais e tecnológicos interativos, e devem ser considerados na estrutura das mesmas (Trist, E., 1981).

Os sistemas sociotécnicos no desenvolvimento organizacional são uma abordagem ao projeto de trabalho organizacional complexo que reconhece a interação entre as pessoas e a tecnologia nos locais de trabalho. O termo também se refere à interação entre as complexas infraestruturas da sociedade e o comportamento humano.

A teoria dos sistemas sociotécnicos sugeriu que, para que a eficiência organizacional e a produtividade ocorram, os sistemas sociais e técnicos precisam ser projetados para se ajustarem uns aos outros (Trist, E., 1981). Esta sugere que o trabalho em grupo é de grande importância, pois julga este capaz de executar tarefas com maior grau de complexidade e que haverá uma maior facilidade para encontrar soluções.

Duas das abordagens recorridas para a mudança tecnoestrutural de uma organização são os sistemas sociotécnicos e o desenho do trabalho, em que ambas funcionam como uma reação às primeiras perspectivas de mudança organizacional. A abordagem aos sistemas sociotécnicos está relacionada com a gestão científica e a engenharia industrial, centrando-se no ambiente físico e nas respostas fisiológicas dos trabalhadores, enquanto a abordagem ao desenho do trabalho relaciona-se com a psicologia social e enfatiza as relações sociais e as necessidades pessoais, ignorando assim a tecnologia da organização (Friedlander & Brown, 1974).

Uma revisão realizada na pesquisa do desenho do trabalho e da Teoria dos Sistemas Sociotécnicos insinuou que ambas as abordagens, no que remete para a mudança organizacional, apesar de abordarem áreas distintas como enumerado anteriormente, convergem num conjunto de características comuns de trabalho, sendo elas importantes para a satisfação e motivação dos funcionários. Estas características que se destacaram foram a variedade e importância das tarefas a realizar (Friedlander & Brown, 1974).

Estas três teorias, a Teoria dos dois factores de Herzberg (1959), a Teoria das Características de Trabalho de Hackman e Oldham (1976) e a Teoria dos Sistemas Sociotécnicos de Trist e Bamforth (1951), têm em comum o facto de terem sido desenvolvidas sobre a perspectiva do enriquecimento do trabalho, também designado por *job enrichment* (Morgeson & Campion, 2003), ou seja, defende-se o aumento da autonomia dos trabalhadores em relação ao planeamento e execução do seu próprio trabalho (Sharon Parker, 2013). No entanto esta última abordagem tem uma ligeira

diferença na medida em que se foca no trabalho de grupo e não no desenho individual do trabalho, como os anteriores.

2. A Avaliação do Desenho do Trabalho

A partir da Teoria das Características de Trabalho, Hackman & Oldham (1980) criaram o “Inquérito do Diagnóstico da Função”, conhecido como “Job Diagnostic Survey”, sendo esta uma medida de desenho do trabalho centrada num conjunto limitado de características motivacionais de trabalho, ignorava outras igualmente importantes, nomeadamente as relações com as outras pessoas, o que demonstrou ser uma grande fraqueza (Parker, Wall & Cordery, 2001). Foi então desenvolvido o “Questionário Multimétodo de Desenho de Trabalho” (Campion & Thayer, 1985 cit in Morgeson & Campion, 2003), que, tal como a medida anterior, contempla as características do trabalho, abrangendo ainda uma maior variedade de características. Contudo estas medidas tinham algumas inconsistências a nível de construção e medição e não eram devidamente completas, o que motivou Morgeson & Humphrey (2006) a criar o “Questionário do Desenho de Trabalho” que veio trazer um leque mais completo, abrangente e atual de características de trabalho.

O “Questionário do Desenho de Trabalho” identifica então as principais características de trabalho que se distinguem em quatro categorias: as características da tarefa, as características do conhecimento, as características sociais e as características referentes ao contexto e condições físicas do trabalho.

- As características da tarefa contemplam a autonomia de três formas: no planeamento do trabalho, na tomada de decisão e na escolha dos métodos de trabalho; e, ainda a variedade das tarefas, ou seja, se uma função exige que sejam feitas várias tarefas diferentes; o significado das tarefas, que aborda o impacto que uma função pode ter na vida dos outros; a identidade da tarefa, isto é, se a função leva a que o trabalhador leve a cabo o trabalho que inicia; e também o feedback do trabalho, ou seja, a extensão em que a própria execução da função permite obter informações sobre a sua eficácia e desempenho.

- As características do conhecimento abordam os tipos de conhecimento, capacidades e habilidades necessárias para os indivíduos realizarem as tarefas no trabalho, nomeadamente, a extensão da complexidade da função, isto é, se dada função exige que seja feita apenas uma atividade de cada vez ou se podem ser realizadas várias

em simultâneo; o processamento de informação, depende da quantidade de processamento de informação necessária num dado trabalho, o que pode requerer o atendimento e processamento de dados; a resolução de problemas, em que medida é necessário solucionar problemas que não eram conhecidos anteriormente e, como tal, exige que o trabalhador seja mais ou menos criativo; a extensão da variedade de competências a fim de completar uma função; e a especialização, remete para situações em que a função é altamente especializada, necessitando de ferramentas, procedimentos ou competências que sejam igualmente especializados.

- As características sociais abrangem a extensão em que as funções desempenhadas exigem o estabelecimento de relações sociais dentro da organização, designadamente se os trabalhadores desenvolvem uma relação de amizade entre si; quais as interdependências exigidas: interdependência iniciada que remete para situações em que um certo trabalhador tem de ter terminado o seu trabalho para que os restantes colegas possam completar o seu; e a interdependência recebida que exige que todos trabalhadores colaborem para que o trabalho fique terminado; que interações e comunicação fora da organização são exigidas; e qual o feedback recebido, tal como o nome sugere, trata-se do feedback que os trabalhadores recebem dos seus colegas de trabalho e de membros da chefia.

- Por último, as características relativas ao contexto de trabalho compreende: a adequação da disposição dos materiais e ferramentas no local de trabalho; as distâncias percorridas para realização de uma função; as exigências físicas a que uma função pode sujeitar os trabalhadores, isto é, se a execução de uma tarefa exige uma grande quantidade de força muscular; as condições de trabalho, que apuram se o local de trabalho é calmo e silencioso, é confortável e limpo, não apresentando qualquer risco para a saúde; e o uso de equipamentos compreende os possíveis equipamentos e tecnologias que podem ser necessários para a realização de uma tarefa.

O facto de a maioria da pesquisa relacionada com o desenho do trabalho se focar numa abordagem motivacional, levou Campion & Thayer (1985) a desenvolverem a Perspetiva Interdisciplinar do Desenho do Trabalho que sugere a existência de quatro abordagens distintas em relação ao desenho do trabalho, em que cada uma se foca no tipo de resultados que se pretende atingir, podendo estes ser: mecânicos, motivacionais, percetuais e biológicos.

O modelo mecânico salienta a simplificação, a especialização e a repetição do trabalho, assegurando que estas características possibilitam o aumento da eficácia e a redução dos custos de formação; o modelo motivacional lida, em geral, com situações de insatisfação, o que permitirá reconhecê-las e assim procurar inverter esta situação, a motivação, a retenção e a melhoria do atendimento ao cliente, de forma a que a satisfação e motivação dos funcionários se reflita num melhor atendimento aos clientes; o modelo perceptual surgiu associado à complexidade tecnológica e à consequente redução do trabalho manual, procurando abordar uma forma de redução de erros e acidentes; e ainda, o modelo biológico, pretende analisar o stress vivido no trabalho, procurando meios de redução de algum possível desconforto, bem como do stress e da fadiga.

Esta constante abordagem e consequente evolução do conceito do desenho do trabalho tem como principais causas a evolução do pensamento e das práticas de gestão, bem como a sofisticação das tecnologias e o fenómeno da globalização.

3. A Geração Y – Caracterização e o Mercado de Trabalho

A Geração Y representa cerca de 25% da população mundial e dominará a futura força de trabalho na próxima década (Erickson, 2008), como tal, esta Geração manifesta ser a mais interessante para analisar, tendo em conta que contempla os dois grupos pretendidos para análise, desde jovens estudantes a terminar a sua licenciatura e/ou mestrado e indivíduos com experiência profissional. Esta Geração emergiu de dois grandes fenómenos: a globalização e as tecnologias (Tulgan, 2009).

A Geração Y é habitualmente referida como um grupo de pessoas nascidas entre 1981 e 2000 (Cekada, 2012), tratando-se da geração mais recente no mercado de trabalho, que vive rodeada de informação e de inovações tecnológicas, sendo a primeira geração a ter acesso à internet, a telemóveis e às redes sociais (Bolton, 2013).

Desde cedo os indivíduos da Geração Y viveram rodeados de tecnologias, permitindo-lhes comunicar e obter informações instantaneamente, o que veio despertar uma sensação de impaciência, querendo obter tudo no imediato (Tulgan, 2009). Tulgan (2009) ainda reforça que esta geração preocupa-se fundamentalmente com o curto prazo, procurando obter recompensas e oportunidades imediatas. É também de salientar que são indivíduos socialmente ativos e sentem-se bastante confortáveis com situações

de mudança, demonstrando alguma ansiedade para desenvolver as suas capacidades e assumir novos desafios em situações de trabalho (Wong et al, 2008).

Esta geração tem demonstrado reter diferentes valores de trabalho, personalidades e ter diferentes expectativas relacionadas com as preferências no trabalho (Ng et al., 2010). Contudo, Lisa Kuron et al. (2014) verificaram que os valores de trabalho da Geração Y não diferem muito ao longo do período escolar para a vida profissional.

A mudança do domínio educacional para o trabalho tem implicações importantes a nível de crenças e ações relacionadas com a carreira (Lisa Kuron et al., 2014). Relativo a esta mesma transição, Wehdlandt & Rochlen (2008) assumiram que o período de mudança da escola para o trabalho pode ser percorrido com sucesso seguindo 3 fases distintas, nomeadamente, a antecipação, caracterizada pela recolha e avaliação de informação, levando à criação de expectativas; seguida pelo ajustamento, em que os indivíduos entram na organização e tornam-se mais bem informados em relação ao seu novo ambiente; e, por fim, a realização, ou seja, a situação em que os indivíduos reconhecem a sua posição dentro da organização e decidem se querem ou não permanecer na mesma.

Este período de transição crítico da vida escolar para o trabalho está repleto de ajustamentos, tendo em consideração as realidades da economia e as oportunidades de emprego disponíveis, o que muitas vezes levam a que seja dada maior ênfase aos valores de trabalho realistas, em detrimento dos idealistas (Gribbons & Lohnes, 1965 cit in Lisa Kuron et al., 2014).

No que remete para a vida profissional, esta geração tem expectativas bem altas e ambiciosas, não apenas sobre si próprios, mas também sobre as entidades empregadoras (Tulgan, 2009), levando estas a renovarem os seus sistemas de Recursos Humanos de forma a atraírem, comprometerem e reterem efetivamente a próxima geração de trabalhadores (Crumpacker & Crumpacker, 2007).

De forma a atraírem os jovens que vão entrar no mercado de trabalho e vão iniciar as suas carreiras, os empregadores devem fazer uma adaptação à sua abordagem de recrutamento de modo a realçar características como: um trabalho interessante e significativo, com um ambiente de trabalho colegial e uma cultura socialmente

responsável (Lisa Kuron et al., 2014). Por outro lado, os mesmo autores, argumentam que recrutar indivíduos desta Geração, mas já com experiência profissional, requer que seja dada ênfase a outras características, por exemplo, as condições de trabalho e a remuneração.

Foram então identificados por Tulgan (2009) oito fatores que a Geração Y procura encontrar num futuro emprego: uma performance baseada na compensação financeira, ou seja, esta geração espera obter uma recompensa financeira que corresponda ao valor que eles acrescentam para a empresa; uma agenda e local flexíveis, quer isto dizer que os futuros trabalhadores esperam ter controlo sobre a sua própria agenda e sobre o seu local de trabalho; ter habilidades vendíveis, pois esperam aprender e desenvolver capacidades e que estas sejam transferíveis de umas organizações para outras; ter acesso aos decisores, mais concretamente, criar relações com os seus líderes e clientes; conquistar um crédito pessoal pelos resultados alcançados, querendo ter o seu nome associado aos resultados produzidos; ter uma área clara de responsabilidades, isto é, ter o controlo total sobre algo de modo a prestar provas da sua competência; e ter oportunidade de se expressar criativamente, tendo autonomia para fazer o trabalho à sua maneira.

Ainda em relação ao trabalho, é de salientar os valores de trabalho, ou seja, as crenças gerais acerca de alguns desejos relacionados com o mesmo, tendo em conta que estes mesmo valores permitirão responder à questão do que é importante para os indivíduos na sua vida profissional (Ros et al., 1999, cit in Sean Lyons et al, 2009)

Os valores de trabalho encontram-se divididos em quatro tipologias: cognitivos/ intrínsecos, instrumentais/ extrínsecos, sociais/ altruístas e prestígio/status. Os valores de trabalho cognitivos ou intrínsecos são inerentes à satisfação psicológica de trabalhar, quer isto dizer que reflecte , por exemplo, se o trabalho é interessante e desafiante ou se este exige uma grande variedade e estimulação intelectual. Os valores instrumentais ou extrínsecos estão relacionados com aspetos materiais no trabalho, nomeadamente, os pagamentos, benefícios e a segurança. Os relacionamentos sociais e altruístas no trabalho referem-se às relações com os colaboradores, supervisores e todas as outras pessoas, bem como o desejo de ajudar e fazer uma contribuição para a sociedade. Por último, o prestígio ou valores de status que estão relacionados com o poder, o status e a influência no trabalho (Kuron et al, 2015).

A Geração Y demonstra ser diferente das gerações anteriores, contudo mantém estabilidade nos seus valores de trabalho desde que é feita a transição da escola para o trabalho, havendo algumas exceções, por exemplo, a importância dada ao salário aumenta quando entram no mercado de trabalho e, por sua vez, a importância dada a aspetos imateriais diminui (Kuron et al, 2015).

Consideram o conceito de sucesso, carreira e dinheiro o topo das suas prioridades, pois eles aprenderam que esta seria a melhor forma de os crescer numa sociedade consumidora como a dos dias de hoje (Tari, 2010, cit. in Bencsik et. al, 2016) e também porque os consideram ferramentas básicas motivacionais para o seu dia-a-dia (Bittner et. al, 2013, cit. in Bencsik et. al, 2016).

É importante para esta geração de indivíduos trabalharem onde querem e a fazerem o que realmente gostam (Schaffer, 2015, cit. in Bencsik et. al, 2016), são de rápida aprendizagem e preferem fazê-lo individualmente, recorrendo às Tecnologias de Informação (Bencsik & Machova, 2016, cit. in Bencsik et. al, 2016). O mesmo autor refere que outra forma de os manter motivados é dar-lhes liberdade de movimento e permitir a tomada de decisões.

Outras características comportamentais que denominam esta geração é o facto de terem uma visão de curto-prazo, são egoístas e evidenciam-se pela rivalidade pela posição de líder e os seus relacionamentos são maioritariamente virtuais (Bencsik et. Al, 2016).

4. Objetivos de investigação

As expectativas da Geração Y em relação especificamente ao desenho do próprio trabalho não são conhecidas, ou seja, apesar da existência de literatura que caracteriza os valores e expectativas da Geração Y, não existe conhecimento de investigação empírica que caracteriza as expectativas destes indivíduos em relação ao desenho do seu trabalho. Neste sentido, a presente investigação pretende captar estas expectativas e perceber se as mesmas se mantêm quando os indivíduos estão já no mercado de trabalho.

A questão de investigação fulcral subjacente à dissertação em causa incide sobre as expectativas de quem vai entrar no mercado de trabalho em confronto com a

realidade vivida por quem trabalha, relativamente às características que consideram mais importantes para se sentirem bem e motivados dentro de uma organização.

Foram assim enunciadas as quatro seguintes questões:

Q1 – Em que medida as expetativas que os jovens estudantes têm acerca das características do seu futuro trabalho são ou não realistas, isto é, são mais ou menos coincidentes com as características que os trabalhadores identificam como mais presentes no seu trabalho.

Q2: Em que medida as características de trabalho que os dois grupos atribuem como mais presentes no dia-a-dia de trabalho são as que estes consideram mais motivadoras e que vão ao encontro dos seus interesses e valores.

Q3: Em que medida as características de trabalho que os estudantes acreditam estar menos presentes num trabalho são na realidade as que os trabalhadores identificam como menos presentes na sua vida profissional.

Q4: Em que medida as características de trabalho com as quais os jovens menos se identificam coincidem com as mesmas que os trabalhadores reconhecem.

Capítulo II

1. Metodologia

Esta dissertação apoia-se numa metodologia de inquérito por questionário, o que se traduz numa técnica de investigação composta por um leque de questões, onde são realizados dois questionários de resposta fechada, ou seja, o inquirido apenas tem de seleccionar a opção que lhe pareça mais adequada.

Tal metodologia permite obter uma quantidade significativa de informação relativa à população em estudo e, assim, verificar uma relação consistente entre diferentes variáveis, o que se traduz numa vantagem, bem como o facto de garantir o anonimato das respostas.

Esta metodologia trata-se de uma das técnicas de recolha de dados mais utilizadas, pois demonstra ser bastante eficiente e rápida, podendo atingir muita gente num curto espaço de tempo (Saunders et al., 2009).

As questões devem ser curtas, claras e concisas, devidamente adequadas à pesquisa em causa e sem nunca induzir preferência por uma dada resposta.

Os inquéritos por questionário devem ser empregues a indivíduos que propiciem determinado conhecimento ao questionador, e tal como já foi referido, é necessária a realização de dois questionários distintos, pois são analisados dois grupos distintos de participantes que serão descritos no próximo tópico.

O questionário utilizado na bibliografia, tem como foco o “*Work Design Questionnaire*” desenvolvido por F. Morgeson & S. Humphrey (2006). O grupo de indivíduos trabalhadores fazem uma comparação entre o seu trabalho atual e como gostaria que este fosse, enquanto o grupo de estudantes indica as expectativas em relação às características do futuro emprego que irá encontrar e faz uma comparação com o que gostaria que fosse.

Uma parte do estudo é constituída por indivíduos que estão a frequentar alguma instituição de ensino no presente momento, para que numa primeira fase do questionário, possam enumerar as expectativas que têm em relação a um futuro emprego e, na fase seguinte, respondam ao mesmo conjunto de questões, mas com o

intuito de descrever como gostariam que esse mesmo emprego fosse; a outra parte do estudo é constituída por indivíduos que já estão inseridos no mercado de trabalho, que respondem ao mesmo questionário que o grupo anterior, contudo, estes irão caracterizar o seu emprego atual e, posteriormente, irão qualificar como gostariam que fossem as características do próprio trabalho.

2. Desenho do Questionário

O questionário a ser utilizado foi elaborado por Frederik Morgeson e Stephen Humphrey (2006), aborda todos os tópicos enunciados na Tabela 1 de modo a permitir que se conheça a relevância que cada indivíduo associa a cada um.

Numa primeira fase, todos os participantes do inquérito respondem a questões sócio-demográficas, as quais têm de mencionar a sua idade, o sexo, o nível de ensino e indicar se são estudantes ou trabalhadores.

Dependendo se o inquirido for estudante ou trabalhador, este responde numa segunda fase a mais umas questões de índole sócio-demográfica:

- os estudantes identificam qual o ano que frequentam, a média atual, a área que estudam e constatar se já tiveram alguma experiência profissional ou não;
- os trabalhadores enunciam a sua profissão, o tempo de experiência profissional, o tipo de contrato, a dimensão da empresa, se esta tem departamento de Gestão de Recursos Humanos e caso exista por quantos elementos é composto.

De seguida, é dado início à componente teórica do questionário, em que, numa escala de Likert de 1 a 5, em que 1 corresponde a “Probabilidade Nula”, 2 – “Pouco Provável”, 3 – “Neutra”, 4 – “Provável” e 5 – “Probabilidade Elevada”, os estudantes inquiridos têm de remeter aos conhecimentos que têm em relação ao mercado de trabalho e classificar como consideram que será o seu emprego. Numa fase seguinte, este mesmo grupo tem de ter em conta os interesses e valores que os movem e responder a questões semelhantes relativamente a como gostariam que o seu emprego fosse, utilizando igualmente a Escala de Likert de 1 a 5.

No caso do grupo dos trabalhadores, estes têm que, também numa escala de Likert de 1 a 5, classificar afirmações do questionário tendo em consideração a sua

experiência no emprego que atualmente exerçam e, posteriormente, tendo em conta os seus valores e interesses, indicar em que medida, numa escala de Likert de 1 a 5, gostariam que as características apresentadas estivessem presentes no seu trabalho.

Tal como já foi referido anteriormente, os questionários (ver anexos 1 e 2) incidem nas principais características de trabalho defendidas por Morgeson & Humphrey (2006).

Tabela 1: Questionário aplicado ao grupo dos estudantes. Fonte: Elaboração própria com base no “The Work Design Questionnaire” de Morgeson & Humphrey (2006)

Caraterísticas	Tendo em conta o conhecimento que tem acerca do mercado de trabalho, qual considera ser a probabilidade do seu próximo emprego ter as seguintes caraterísticas?	Tendo em conta os seus interesses e valores como desejaria que fosse o seu próximo emprego?
da Tarefa	A minha função permitir-me-á tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.	
da Tarefa	A minha função permitir-me-á decidir a ordem em que as coisas serão feitas no meu trabalho.	
da Tarefa	A minha função permitir-me-á planejar como fazer o meu trabalho.	
da Tarefa	A minha função irá dar-me a possibilidade de usar a minha iniciativa pessoal na realização do meu trabalho.	
da Tarefa	A minha função permitir-me-á tomar um monte de decisões por conta própria.	
da Tarefa	A minha função irá dar-me autonomia significativa na tomada de decisões.	
da Tarefa	A minha função permitir-me-á tomar decisões sobre os métodos que vou usar para completar o meu trabalho.	
da Tarefa	A minha função irá dar-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como eu fizer o meu trabalho.	
da Tarefa	A minha função permitir-me-á decidir por conta própria sobre como proceder para fazer o meu trabalho.	
da Tarefa	A minha função envolverá uma grande variedade de tarefas.	
da Tarefa	A minha função consistirá em fazer uma série de coisas diferentes.	
da Tarefa	A minha função exigirá o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.	
da Tarefa	Os resultados do meu trabalho serão suscetíveis de afetar significativamente a vida de outras pessoas.	
da Tarefa	A minha função será muito significativa e importante no esquema mais amplo das coisas.	
da Tarefa	A minha função terá um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização.	
da Tarefa	O trabalho desempenhado na função terá um impacto significativo sobre as pessoas de fora da organização.	
da Tarefa	A minha função envolverá a condução de um trabalho que tem um início e um fim visíveis.	
da Tarefa	A minha função estará organizada de modo a que eu posso fazer uma peça inteira do ciclo de trabalho, do início ao fim.	
da Tarefa	A minha função permitir-me-á terminar completamente as partes do trabalho que eu começar.	
da Tarefa	A minha função permitir-me-á completar o trabalho que começar.	
da Tarefa	As próprias atividades do trabalho fornecer-me-ão informação clara e direta sobre a eficácia do meu desempenho no trabalho.	
da Tarefa	A minha função por si fornecer-me-á feedback sobre o meu desempenho.	
da Tarefa	A minha função em si permitir-me-á informações sobre o meu desempenho.	
do Conhecimento	A minha função exigirá que eu faça apenas uma tarefa ou atividade de cada vez.	
do Conhecimento	As tarefas na minha função serão simples e descomplicadas.	
do Conhecimento	A minha função compreenderá tarefas relativamente simples.	
do Conhecimento	A minha função obrigar-me-á a monitorar uma grande quantidade de informações.	
do Conhecimento	A minha função exigir-me-á o envolvimento numa grande quantidade de pensamento.	
do Conhecimento	A minha função exigirá a minha atenção em mais do que uma coisa ao mesmo tempo.	
do Conhecimento	A minha função exigir-me-á a análise de muita informação.	
do Conhecimento	A minha função envolverá a resolução de problemas que não têm respostas corretas	

	óbvias.
do Conhecimento	A minha função exigir-me-á ser criativo(a).
do Conhecimento	A minha função envolverá muitas vezes lidar com problemas que eu não conhecia anteriormente.
do Conhecimento	A minha função exigir-me-á ideias ou soluções únicas para os problemas.
do Conhecimento	A minha função exigir-me-á uma variedade de competências.
do Conhecimento	A minha função obrigará-me-á a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o meu trabalho.
do Conhecimento	A minha função exigir-me-á o uso de um número de competências complexas ou de alto nível.
do Conhecimento	A minha função será altamente especializada em termos de propósito, tarefas ou atividades.
do Conhecimento	As ferramentas, procedimentos e materiais que irei utilizar no meu trabalho serão altamente especializados.
do Conhecimento	A minha função exigirá conhecimento e competências muito especializadas.
do Conhecimento	A minha função exigirá profundidade de conhecimento e experiência.
Sociais	Terei a oportunidade de desenvolver amizades na minha função.
Sociais	Terei a possibilidade de no meu trabalho conhecer outras pessoas.
Sociais	Terei a oportunidade de me encontrar com os outros no meu trabalho.
Sociais	O meu supervisor será preocupado com o bem-estar das pessoas que trabalham para ele/ela.
Sociais	As pessoas com quem irei trabalhar terão interesse pessoal em mim.
Sociais	As pessoas com quem irei trabalhar serão amigáveis.
Sociais	A minha função obrigará-me-á a realizar o meu trabalho antes dos outros completarem o seu trabalho.
Sociais	Outros trabalhos dependerão diretamente do meu trabalho.
Sociais	A menos que o meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser completados.
Sociais	As atividades da minha função serão muito afetadas pelo trabalho de outras pessoas.
Sociais	A minha função dependerá do trabalho de muitas pessoas diferentes para ser completado.
Sociais	O meu trabalho não poderá ser feito a menos que os outros façam o seu.
Sociais	A minha função exigirá gastar uma grande parte do tempo com pessoas de fora da organização.
Sociais	A minha função envolverá a interação com pessoas que não são membros da minha organização.
Sociais	Na minha função, comunicarei frequentemente com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu.
Sociais	A minha função envolverá uma grande quantidade de interação com pessoas.
Sociais	Receberei uma grande quantidade de informações da minha chefia e colegas de trabalho sobre o meu desempenho.
Sociais	Outras pessoas na organização, tais como gerentes e colegas, fornecerão informações sobre a eficácia do meu desempenho.
Sociais	Receberei feedback sobre o meu desempenho no trabalho, de outras pessoas da minha organização.
Contexto de Trabalho	A disposição dos assentos no trabalho será adequada. (Espaços amplos para sentar, com cadeiras confortáveis).
Contexto de Trabalho	O local de trabalho acomodará todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de alcance, altura dos olhos, espaço para pernas, etc.
Contexto de Trabalho	A minha função envolverá distâncias/alcances excessivos.
Contexto de Trabalho	A minha função exigir-me-á uma grande resistência muscular.
Contexto de Trabalho	A minha função exigir-me-á uma grande quantidade de força muscular.
Contexto de Trabalho	A minha função exigir-me-á muito esforço físico.
Contexto de Trabalho	O local de trabalho estará livre de ruído excessivo.
Contexto de Trabalho	O clima no local de trabalho será confortável em termos de temperatura e humidade.
Contexto de Trabalho	A minha função terá baixo risco de acidente.
Contexto de Trabalho	A minha função envolverá um ambiente livre de riscos para a saúde (químicos, gases, etc.).
Contexto de Trabalho	A minha função ocorrerá num ambiente limpo.
Contexto de Trabalho	A minha função envolverá a utilização de uma variedade de equipamentos diferentes.
Contexto de Trabalho	A minha função envolverá a utilização de equipamentos complexos e tecnologia.
Contexto de Trabalho	Necessitarei de muito tempo para aprender o equipamento a utilizar na minha função.

Quanto ao questionário aplicado ao grupo dos trabalhadores (Tabela 2), este apresenta as mesmas afirmações aplicadas ao grupo dos estudantes, contudo os tempos

verbais aplicados alteram-se em algumas situações, tendo em conta as questões iniciais colocadas a cada um.

Tabela 2: Questionário aplicado ao grupo dos trabalhadores. Fonte: Elaboração própria com base no “The Work Design Questionnaire” de Morgeson & Humphrey (2006)

Caraterísticas	Reportando-se ao momento presente indique em que medida as seguintes caraterísticas estão presentes no seu trabalho?	Tendo em conta os seus interesses e valores em que medida desejaria que as seguintes característica estivessem presentes no seu trabalho?
da Tarefa	A minha função permite-me tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.	
da Tarefa	A minha função permite-me decidir sobre a ordem em que as coisas são feitas no meu trabalho.	
da Tarefa	(…)	
do Conhecimento	A minha função exige que eu só faça uma tarefa ou atividade de cada vez.	
do Conhecimento	As tarefas da minha função são simples e descomplicadas.	
do Conhecimento	(…)	
Sociais	Eu tenho a oportunidade de desenvolver amizades na minha função.	
Sociais	Tenho a possibilidade de no meu trabalho conhecer outras pessoas.	
Sociais	(…)	
Contexto de Trabalho	A disposição dos assentos no trabalho é adequada. (Espaços amplos para sentar, cadeiras confortáveis, apoio postural bom, etc).	
Contexto de Trabalho	O meu local de trabalho acomoda todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de alcance, altura dos olhos, espaço para as pernas, etc.	
Contexto de Trabalho	(…)	

De forma aos dados serem obtidos, estes questionários *online* foram realizados no Google Form e sucedeu-se o envio dos mesmos através de um email dinâmico para as diversas faculdades que constituem a Universidade do Porto, o que permite alcançar um grande número de estudantes e também foi partilhado na rede social *Facebook*, que igualmente abrange uma vasta quantidade de pessoas, neste caso estudantes e trabalhadores.

Este processo de recolha de dados alongou-se por cerca de dois meses, tendo iniciado no início de junho de 2016. Durante este período foram enviados três vezes um email dinâmico para as faculdades e foram partilhados enúmeras vezes na rede social.

Foram obtidas 79 respostas válidas, num total de 94 respostas submetidas. As respostas que não foram validadas deveram-se ao facto de os inquiridos terem uma idade superior à estipulada, isto é, 35 anos.

Capítulo III

1. Resultados

Este capítulo começa por fazer uma caracterização da amostra recolhida, passando por uma análise dos resultados e, por fim, a discussão dos mesmos.

O tratamento dos dados ocorreu com recurso ao *software* de tratamento de dados *IBM SPSS Statistics* versão 22.

1.1. Caracterização da amostra

Tal como já foi referido anteriormente, este estudo tem como alvo dois públicos diferentes pertencentes à Geração Y, isto é, nascidos entre 1980 e 2000.

Este estudo conta com 79 respostas válidas e imediatamente nas questões iniciais estes indivíduos são divididos em dois grupos: estudantes e trabalhadores.

O grupo dos estudantes é composto por 44 inquiridos e os restantes 35 indivíduos pertencem ao grupo dos trabalhadores.

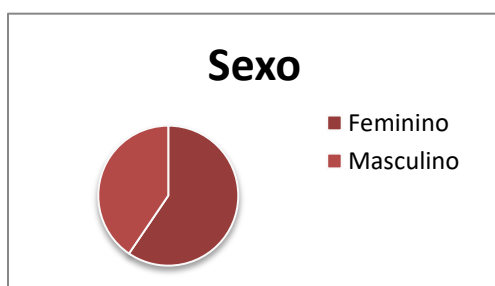


Ilustração 1: Distribuição dos sexos na amostra

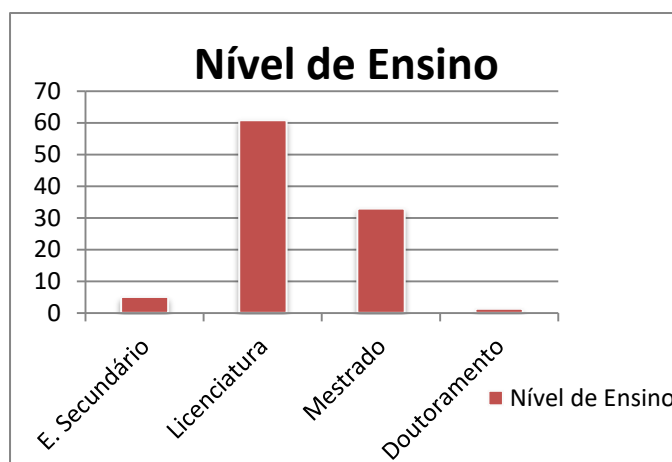


Ilustração 2: Distribuição dos participantes na amostra, de acordo com o seu nível de ensino

A amostra apresenta um total de 59% de inquiridos do sexo feminino e 41% do sexo masculino. Dos 79 inquiridos, quanto ao nível de ensino, a maioria detém o grau de licenciado, contemplando 61% dos indivíduos, 33% possui mestrado, 5% apenas concluiu o ensino secundário e 1% doutoramento.

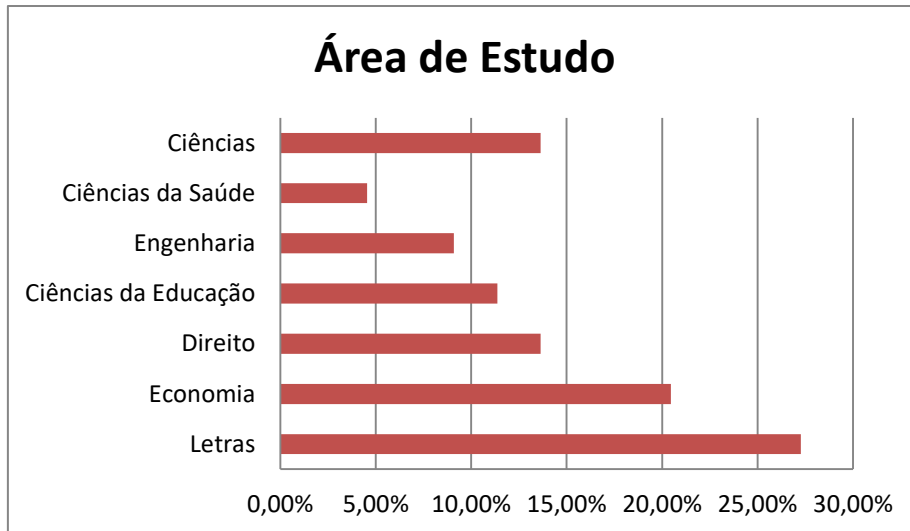


Ilustração 3: Distribuição dos estudantes segundo a área de estudo que frequentam

A área de estudo predominante que os estudantes participantes estão a frequentar é letras, com um total de 12 alunos, seguido por um total de 9 alunos que frequentam a área de economia. Os cursos relacionados com a área de Direito e Ciências têm 6 estudantes cada um, Ciências da Educação 5, Engenharia 4 e Ciências da Saúde apenas 2.

É de salientar que a maioria dos estudantes nunca teve qualquer experiência profissional (61,36%), enquanto 38,64% já teve experiência no mundo de trabalho.

Quanto ao grupo dos trabalhadores, a maioria dos inquiridos trabalha na área da saúde, seguidos de inquiridos da área do comércio e serviços, nomeadamente, balconistas, e a área de economia logo de imediato.

As áreas de engenharia, direito, artes e educação ocupam uma minoria.

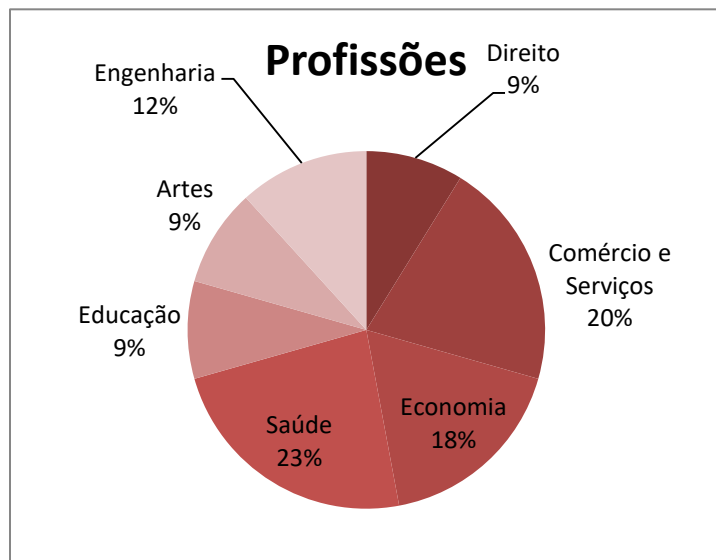


Ilustração 4: Distribuição das profissões do grupo dos indivíduos trabalhadores

Aproximadamente metade deste mesmo grupo referiu ter contrato sem termo, enquanto 28% tem contrato com termo, 17% é profissional liberal e 8% encontra-se a realizar um estágio.

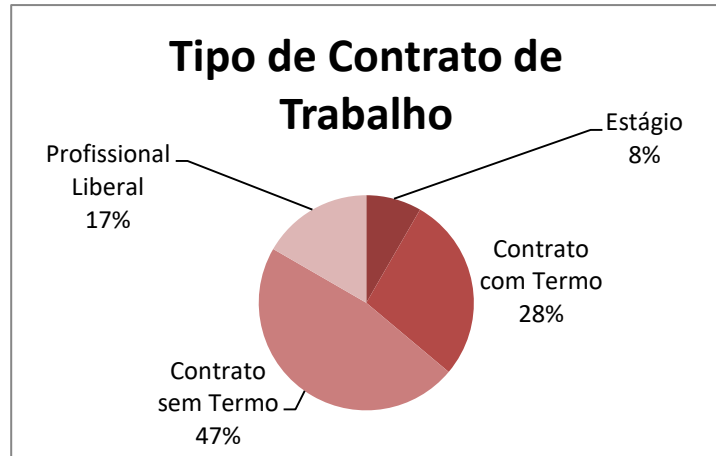


Ilustração 5: Distribuição dos indivíduos trabalhadores segundo o tipo de contrato que têm no momento

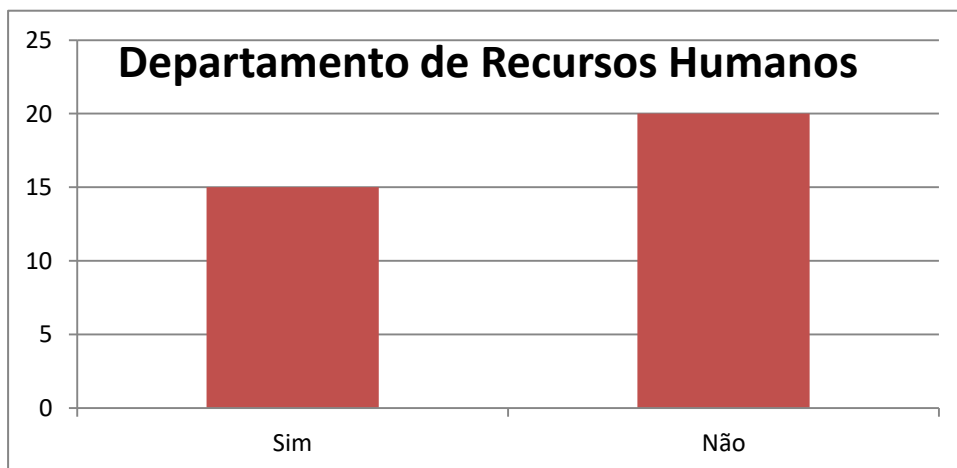


Ilustração 6: Existência ou não do Departamento de Recursos Humanos no Trabalho

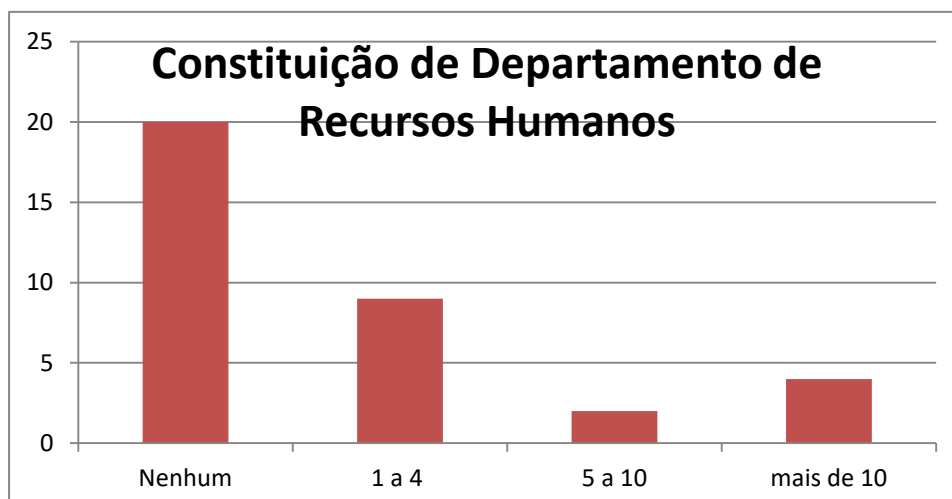


Ilustração 7: Constituição do Departamento de Recursos Humanos

Uma ligeira maioria refere não ter Departamento de Recursos Humanos no seu local de trabalho. Contudo, 15 indivíduos constatarem o contrário, em que 9 verificam ter

entre 1 a 4 indivíduos nesse mesmo Departamento, apenas 2 entre 5 a 10 e 4 referem ter mais de 10.

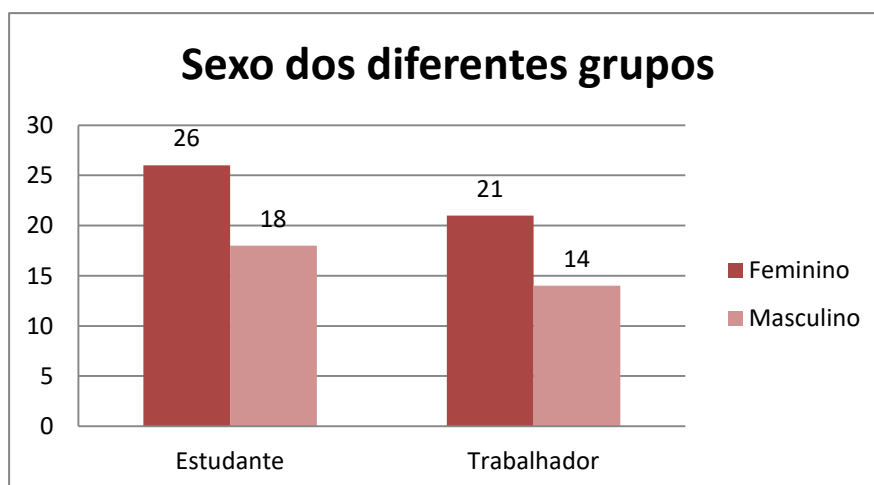


Ilustração 8: Distribuição da amostra em cada grupo, segundo o seu sexo

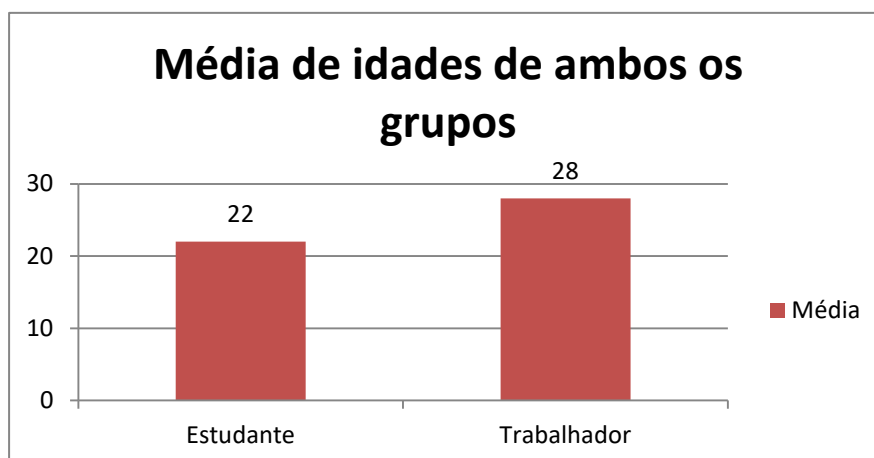


Ilustração 9: Distribuição da amostra em cada grupo, segundo a sua média de idades

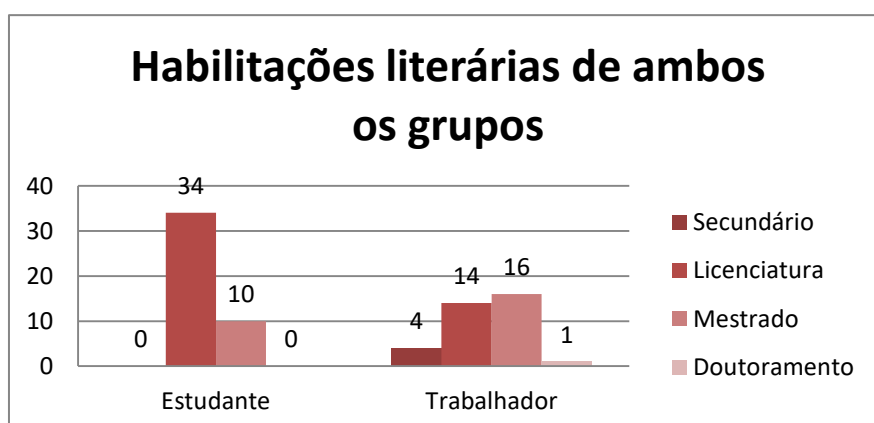


Ilustração 10: Distribuição da amostra em cada grupo, segundo as suas habilitações literárias

Fazendo uma comparação entre os dois grupos em estudo, verifica-se que em ambos a maioria dos participantes é do sexo feminino. Quanto às suas idades, os

estudantes têm uma média de 22 anos, enquanto os trabalhadores de 28 anos. E ainda, relativamente às suas habilitações literárias, 78% dos estudantes é licenciado e 22% mestre, por outro lado, o grupo dos trabalhadores, tem uma pequena percentagem que apenas completou o secundário, 40% é licenciado, 46% é mestre e apenas 1 inquirido é doutorado.

1.2. Análise dos Resultados

Uma vez que os dados foram recolhidos, foi necessária a introdução dos mesmos no software SPSS. Assim sendo, começou-se pela análise da consistência interna de cada escala (alpha de Cronbach), de seguida é feita uma análise descritiva das variáveis em estudo e, por último, são realizados testes para as diferenças entre médias de amostras independentes.

Designaram-se as variáveis relativas às crenças do que é (trabalhadores) ou do que podem vir a ser (estudantes) as características do trabalho com o próprio nome da dimensão, como por exemplo “Características do Contexto de Trabalho”, e as variáveis relativas ao que os indivíduos gostariam de encontrar no seu trabalho acrescentou-se a palavra “Expectativa” ao nome da dimensão, como por exemplo “Expectativa do Contexto de Trabalho”.

1.2.1. Consistência interna das Escalas

Em primeiro lugar, é realizada a análise da consistência interna de cada escala, ou seja, o conjunto de itens que mede cada conceito, dada pelo nome de *alpha de Cronbach*. Este coeficiente pode variar entre 0 e 1 e na tabela 3 que se segue são apresentados os intervalos de valores que cada escala pode variar e a respetiva classificação.

Intervalo de valores	Classificação
Mais de 0,9	Consistência muito boa
0,8 – 0,9	Consistência boa
0,7 – 0,8	Consistência razoável
0,6 – 0,7	Consistência fraca
Menos de 0,6	Inadmissível

Tabela 3: Classificação do Alpha de Cronbach. Fonte: Pestana & Gageiro (2003)

O primeiro conceito a ser analisado são as “Caraterísticas da Tarefa” e apresenta um alpha de Cronbach de 0,94, o que se traduz numa consistência muito boa (ver Anexo 3). As “Caraterísticas do Conhecimento” apresenta um valor relativamente mais baixo, 0,87, sendo a sua consistência boa. O conceito que se segue são as “Caraterísticas Sociais” e tem um valor de 0,9 o que também é considerado uma consistência boa. E, por último, as “Caraterísticas de Contexto de Trabalho”, que apresentaram o menor valor de todos, 0,68, verificando-se uma consistência fraca.

Caraterística	Alpha de Cronbach	Nº de Itens
Carat. da Tarefa	0.94	23
Carat. do Conhecimento	0.87	18
Carat. Sociais	0.9	19
Carat. de Contexto de Trabalho	0.68	14

Tabela 4: Alpha de Cronbach referente às Caraterísticas de Trabalho

Quanto às Expectativas, estas apresentam uma ligeira diferença em relação às caraterísticas analisadas anteriormente. Quanto às “Expectativas das Caraterísticas da Tarefa” estas apresentam uma consistência muito boa de 0.94, as “Expectativas das Caraterísticas do Conhecimento” têm um Alpha de Cronbach de 0.86 o que se traduz numa boa consistência, de seguida as “Expectativas das Caraterísticas Sociais” expõem uma consistência ligeiramente superior (0.89) igualmente boa, e, por último, as “Expectativas das Caraterísticas de Contexto de Trabalho” têm uma consistência razoável de 0.77.

Expectativas	Alpha de Cronbach	Nº de Itens
Exp. das Carat. da Tarefa	0.94	23
Exp. das Carat. do Conhecimento	0.86	18
Exp. das Carat. Sociais	0.89	19
Exp. das Carat. de Contexto de Trabalho	0.77	14

Tabela 5: Alpha de Cronbach referente às Expectativas das Caraterísticas de Trabalho

1.2.2. Análise descritiva dos Resultados

De seguida apresenta-se a análise descritiva das variáveis agregadas pelas quatro dimensões principais: características da tarefa, características do conhecimento, características sociais e características de contexto de trabalho, fazendo uma abordagem dos valores mínimo, máximo, média e desvio-padrão para o grupo dos estudantes (tabela 4) e para o grupo dos trabalhadores (tabela 5).

Analisando os máximos e mínimos para o grupo dos estudantes, verifica-se que os mínimos das variáveis são atingidos quer nas “Caraterísticas de Contexto de Trabalho” (1,71), quer nas “Expectativas de Contexto de Trabalho” (1,79). Enquanto os valores máximos correspondem às “Caraterísticas da Tarefa” (4,91) e às “Expectativas das Caraterísticas da Tarefa” (4,87).

Relativamente à média, as características que apresentam um valor mais elevado são as “Caraterísticas de Conhecimento” (3,73) e as que apresentam menor valor são as “Caraterísticas de Contexto de Trabalho” (2,95). Quanto às expectativas das mesmas, as “Expectativas das Caraterísticas da Tarefa” (3,85) têm o valor mais elevado, enquanto as “Expectativas das Caraterísticas de Contexto de Trabalho” (3,26) também são as que apresentam um valor menor.

	Estudante				
	Contagem	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Carat. Tarefa	44	3,32	,64	1,74	4,91
Carat. Conhecimento	44	3,73	,51	2,56	4,56
Carat. Sociais	44	3,45	,65	2,05	4,84
Contexto de Trabalho	44	2,95	,46	1,71	4,00
Expect. Tarefa	44	3,85	,59	2,96	4,87
Expect. Carat. Conhecimento	44	3,58	,48	2,33	4,33
Expect. Carat. Sociais	44	3,62	,58	2,11	4,84
Expect. Contexto de Trabalho	44	3,26	,55	1,79	4,29

Tabela 6: Análise da média, desvio-padrão, mínimo e máximo das variáveis, em relação aos estudantes - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.

O grupo dos trabalhadores apresenta algumas diferenças, na medida em que os mínimos são atingidos pelas “Caraterísticas da Tarefa” (1,48) e pelas “Expectativas de Contexto de Trabalho” (1,79). Em relação aos máximos, ambos atingem a pontuação máxima, 5, e dizem respeito às “Caraterísticas da Tarefa” e às “Expectativas das Caraterísticas da Tarefa”.

Quanto às médias, as mais elevadas correspondem às “Caraterísticas de Conhecimento” (3,75) e às “Expectativas das Caraterísticas da Tarefa” (3,91), enquanto as mais baixas correspondem às “Caraterísticas de Contexto de Trabalho” (3,1) e às “Expectativas de Contexto de Trabalho” (3,43).

	Trabalhador				
	Contagem	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Carat. Tarefa	35	3,63	,72	1,48	5,00
Carat. Conhecimento	35	3,75	,65	2,11	4,56
Carat. Sociais	35	3,36	,47	2,53	4,11
Contexto de Trabalho	35	3,10	,52	2,14	4,29
Expect. Carat. Tarefa	35	3,91	,64	1,83	5,00
Expect. Carat. Conhecimento	35	3,57	,59	2,00	4,56
Expect. Carat. Sociais	35	3,57	,52	2,00	4,47
Expect. Contexto de Trabalho	35	3,43	,60	1,79	4,36

Tabela 7: Análise da média, desvio-padrão, mínimo e máximo das variáveis, em relação aos trabalhadores -
Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.

1.2.3. Análise fatorial das variáveis por subdimensão da escala

Nesta secção serão analisadas detalhadamente as subdimensões de cada uma das quatro escalas principais: das Caraterísticas da Tarefa, das Caraterísticas do Conhecimento, das Caraterísticas Sociais e das Caraterísticas de Contexto de Trabalho. Contudo, a análise ao longo do trabalho foca-se nestas dimensões principais para se tornar de compreensão mais simples e evitar que se torne confuso e denso.

Esta análise às subdimensões vai permitir compreender melhor alguns resultados obtidos nas análises realizadas às dimensões principais.

É realizada a análise fatorial das dimensões, começando pelo Teste de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) que permite verificar a homogeneidade entre as variáveis (Pestana & Gageiro, 2005). Se este valor estiver entre 0 e 0,5 a análise fatorial é considerada inapropriada, pois a correlação entre as variáveis é fraca; enquanto que se este valor estiver entre 0,5 e 1 a análise factorial já é considerada apropriada, existindo uma forte correlação entre as variáveis.

Quanto ao Teste de Esfericidade de *Bartlett*, trata-se de um teste estatístico que permite identificar se existem ou não correlações entre as variáveis. Quando as variáveis se correlacionam o Sig. tem de ser inferior a 0.05, caso seja superior as variáveis não se correlacionam (Hair et al., 2009).

Começará a ser avaliada a qualidade das correlações através da medida de adequação da amostragem de *KMO* e do teste de esfericidade de *Bartlett*. De seguida, o *Alpha de Cronbach*, avaliará a consistência interna de cada subdimensão. E, por último, será analisada a média de cada uma das subdimensões.

- Caraterísticas da Tarefa

Subdimensão	KMO	Esfericidade de Bartlett	Alpha de Cronbach	Nº Itens	Média
Autonomia	0.845	0.000	0.954	9	3.19
Variedade de Tarefas			0.950	3	3.86
Significado da Tarefa			0.905	4	3.64
Identidade da Tarefa			0.878	4	3.55
Feedback do Trabalho			0.814	3	3.52

Tabela 8: Análise das subdimensões das Caraterísticas da Tarefa (Ver Anexo 5) - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.

A dimensão Caraterísticas da Tarefa é constituída por 5 subdimensões, formando um KMO de 0.845 o que significa que a análise fatorial é apropriada e o Sig. é de 0, indicando que as variáveis se correlacionam entre si.

Relativamente ao *Alpha de Cronbach*, todas as subdimensões têm valores entre 0.95 e 0.8, ou seja, há uma boa consistência interna em cada uma. Quanto à média, os valores situam-se em maioria mais próximos de 4, contudo a “Autonomia” apresenta um valor mais baixo comparando com as restantes.

- Caraterísticas do Conhecimento

Subdimensão	KMO	Esfericidade de Bartlett	Alpha de Cronbach	Nº Itens	Média
Complexidade da Informação	0.853	0.000	0.674	3	2.71
Processamento da Informação			0.912	4	4.13
Resolução de Problemas			0.743	4	3.89
Variedade de Competências			0.792	3	3.98
Especialização			0.904	4	3.78

Tabela 9: Análise das subdimensões das Caraterísticas do Conhecimento - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.

As Caraterísticas do Conhecimento encontram-se divididas em 5 subdimensões, com um KMO de 0.853, o que se traduz numa análise fatorial apropriada e um Sig. de 0, ou seja, as variáveis estão correlacionadas.

Neste caso o Alpha de Cronbach é diverge entre as subdimensões: a “Complexidade da Informação” apresenta uma consistência fraca, a “Resolução de Problemas” e a “Variedade de Competências” uma consistência razoável e o “Processamento da Informação” e a “Especialização” uma consistência muito boa.

Também a média tem algumas divergências, apresentando a média mais baixa de 2.71 a “Complexidade da Informação”, enquanto o “Processamento da Informação” tem a média mais alta de 4.13. As restantes subdimensões têm uma média semelhante próxima de 4.

- Características Sociais

Subdimensão	KMO	Esfericidade de Bartlett	Alpha de Cronbach	Nº Itens	Média
Apoio Social	0.780	0.000	0.840	6	3.68
Interdependência Iniciada			0.748	3	3.1
Interdependência Recebida			0.891	3	3.05
Interação fora da Organização			0.812	4	3.53
Feedback de outras Pessoas			0.915	3	3.38

Tabela 10: Análise das subdimensões das Características Sociais - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.

As Características Sociais também se encontram divididas em 5 subdimensões, apresentando um KMO mais baixo do que as divisões anteriores, porém também este indica que a análise fatorial é apropriada. Em relação ao Teste de Esfericidade de Bartlett, o Sig. é 0, considerando-se as variáveis correlacionadas.

Analizando o *Alpha de Cronbach*, a “Interdependência Iniciada” é a única que apresenta uma consistência razoável, enquanto as restantes subdimensões têm uma consistência entre boa e muito boa.

Quanto à média, todas as subdimensões se encontram entre 3 e 4, não existindo uma grande discrepância entre elas.

- Características de Contexto de Trabalho

Subdimensão	KMO	Esfericidade de Bartlett	Alpha de Cronbach	Nº Itens	Média
Ergonomia	0.714	0.000	0.575	3	2.91
Exigências Físicas			0.896	3	2.42
Condições de Trabalho			0.796	5	3.37
Uso de Equipamentos			0.830	3	3.14

Tabela 11: Análise das subdimensões das Características de Contexto de Trabalho - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.

Em último lugar, as Características de Contexto de Trabalho dividem-se em 4 subdimensões, com o KMO mais baixo de todos, de 0.714, mas também esta é

considerada uma análise factorial apropriada. Tal como em todos os casos anteriores, o Sig. é de 0, o que significa que as variáveis se correlacionam.

Analisando o *Alpha de Cronbach*, destaca-se o facto de a consistência da “Ergonomia” ser inadmissível, o que diverge em comparação com os restantes que apresentam uma boa consistência.

Em relação à média, nenhuma subdimensão tem uma média elevada, contudo as “Exigências Físicas” exibem uma média bastante reduzida de 2.42, levando a crer que o trabalho das pessoas não está muito exposto à necessidade de realizar esforços físicos e a da aplicação de força muscular.

1.2.4. Comparação entre grupos de estudantes e trabalhadores

Nesta fase é importante fazer uma comparação entre os resultados do grupo dos estudantes e do grupo dos trabalhadores, tendo-se verificado que os estudantes pensam que as características que encontrarão com maior probabilidade serão as “Caraterísticas do Conhecimento”, seguido das “Caraterísticas Sociais”, posteriormente as “Caraterísticas da Tarefa” e, por último, às “Caraterísticas de Contexto de Trabalho”.

No caso dos trabalhadores há uma ligeira diferença, sendo que as características mais presentes nos seus contextos de trabalho são igualmente as “Caraterísticas do Conhecimento”, seguidas das “Caraterísticas da Tarefa”, depois as “Caraterísticas Sociais” e também com menor presença se encontram as “Caraterísticas de Contexto de Trabalho”.

Quanto às expectativas que os dois grupos têm em relação a um emprego que corresponda aos seus valores e interesses ambos destacaram as “Caraterísticas da Tarefa” e a menor pontuação atribuíram às “Caraterísticas de Contexto de Trabalho”. As diferenças surgiram nas pontuações intermédias, em que os estudantes deram maior valor às “Caraterísticas Sociais”, enquanto os trabalhadores atribuíram às “Caraterísticas do Conhecimento”.

Variável	Tipo	N	Média	Desvio Padrão
Caraterísticas da Tarefa	Estudante	44	3,3241	,64301
	Trabalhador	35	3,6335	,72002
Caraterísticas do Conhecimento	Estudante	44	3,7311	,50648
	Trabalhador	35	3,7460	,65016
Caraterísticas Sociais	Estudante	44	3,4474	,65013
	Trabalhador	35	3,3564	,46712
Caraterísticas de Contexto de Trabalho	Estudante	44	2,9545	,46447
	Trabalhador	35	3,1041	,52126
Expectativas das Caraterísticas da Tarefa	Estudante	44	3,8478	,58951
	Trabalhador	35	3,9081	,63854
Expectativas das Caraterísticas do Conhecimento	Estudante	44	3,5783	,47705
	Trabalhador	35	3,5714	,58618
Expectativas das Caraterísticas Sociais	Estudante	44	3,6208	,58405
	Trabalhador	35	3,5699	,51781
Expectativas das Caraterísticas de Contexto de Trabalho	Estudante	44	3,2614	,55241
	Trabalhador	35	3,4286	,59711

Tabela 12: Comparação das médias dos estudantes com os trabalhadores relativamente às caraterísticas em análise - Fonte: Elaboração Própria com base nos resultados do SPSS.

Para analisar se as diferenças obtidas são ou não estatisticamente significativas efetuou-se o Teste de Levene e o Teste-t, em que o primeiro permite averiguar a homogeneidade das variâncias e o segundo comparar se as médias entre dois grupos são significativamente distintas (Pestana & Gageiro, 2005).

Nesta fase verifica-se se existem diferenças estatisticamente significativas entre as opiniões dos estudantes e as dos trabalhadores em relação a cada uma das caraterísticas de trabalho enumeradas. É possível concluir que a diferença entre a variância dos dois grupos não é estatisticamente significativa, uma vez que em todas as situações o nível de significância é superior a 0,05, conforme se pode visualizar na Tabela 9.

Segue-se o Teste-t que permite fazer uma comparação entre as médias dos dois grupos em análise. Verifica-se que os trabalhadores avaliam as Caraterísticas da Tarefa, as Caraterísticas do Conhecimento, como mais presentes no contexto de trabalho, em

comparação com os estudantes, embora para as Caraterísticas do Conhecimento a diferença seja menor. Por sua vez, os estudantes julgam que as Caraterísticas Sociais estarão mais presentes no contexto de trabalho comparativamente com o que os trabalhadores dizem estar, e mostram maior interesse quanto às Expectativas das Caraterísticas de Conhecimento e às Expectativas das Caraterísticas Sociais, com diferenças significativas quando são comparadas com os profissionais.

Teste de amostras independentes		
	Teste de Levene para igualdade de variâncias	Teste-t para Igualdade de Médias
	Sig.	Sig. (bilateral)
Carat. da Tarefa	,879	,047
		,051
Carat. do Conhecimento	,378	,909
		,911
Carat. Sociais	,119	,488
		,472
Carat. de Contexto de trabalho	,573	,182
		,188
Exp. Carat. da Tarefa	,971	,665
		,668
Exp. Carat. do Conhecimento	,318	,954
		,956
Exp. Carat. Sociais	,511	,687
		,683
Exp. Carat. de Contexto de trabalho	,344	,201
		,206

Tabela 13: Testes para diferenças entre as médias de amostras independentes.

É importante salientar que as amostras em estudo são suficientemente grandes, tendo em conta que cada uma tem mais de 30 indivíduos, o que se aproxima de uma distribuição normal, de acordo com o estudo do Teorema do Limite Central (Maroco, 2007).

1.2.5. Comparação dentro dos grupos

De seguida, prossegue-se a mesma análise, contudo para amostras dependentes, ou seja, dentro do grupo dos estudantes serão comparadas as “Caraterísticas de

Trabalho” com as “Expectativas das Características de Trabalho” e no grupo do trabalhadores a mesma situação.

Observando as Tabelas 10 e 11 que comparam as diferentes variáveis relativamente ao grupo dos estudantes é possível concluir:

- As características da tarefa são estatisticamente diferentes das expectativas das características da tarefa (Sig. $\leq 0,05$);
- As características do conhecimento são estatisticamente diferentes das expectativas das características do conhecimento (Sig. $\leq 0,05$);
- As características sociais e as expectativas das características sociais não são estatisticamente significativas (Sig. $\geq 0,05$);
- As características de contexto de trabalho são estatisticamente diferentes das expectativas das características de contexto de trabalho (Sig. $\leq 0,05$).

É de salientar o facto de em geral as expectativas dos estudantes serem superiores face ao que acham que vão encontrar na realidade num emprego, porém no caso das Características do Conhecimento verifica-se o contrário. Ou seja, os estudantes julgam que as Características do Conhecimento estarão mais presentes no seu futuro emprego em comparação com o que estes desejariam.

Estatísticas de amostras emparelhadas				
		Média	N	Desvio Padrão
Par 1	Carat. da Tarefa	3,3241	44	,64301
	Exp. Carat. da Tarefa	3,8478	44	,58951
Par 2	Carat. do Conhecimento	3,7311	44	,50648
	Exp. Carat. do Conhecimento	3,5783	44	,47705
Par 3	Carat. Sociais	3,4474	44	,65013
	Exp. Carat. Sociais	3,6208	44	,58405
Par 4	Carat. Contexto trabalho	2,9545	44	,46447
	Exp. Carat. Contexto trabalho	3,2614	44	,55241

Tabela 14: Estatísticas de amostras emparelhadas relativas ao grupo dos estudantes.

Teste de amostras emparelhadas					
		Diferenças emparelhadas		t	Sig. (bilateral)
		Média	Desvio Padrão		
Par 1	Carat. da Tarefa Exp. Carat. da Tarefa	-,52372	,65456	-5,307	,000
Par 2	Carat. do Conhecimento Exp. Carat. Conhecimento	,15278	,43681	2,320	,025
Par 3	Carat. sociais Exp. Carat. Sociais	-,17344	,59379	-1,938	,059
Par 4	Carat. Contexto de trabalho Exp. Carat. Contexto trabalho	-,30682	,60835	-3,345	,002

Tabela 15: Teste de amostras emparelhadas relativas ao grupo dos estudantes.

Por outro lado, relativamente ao grupo dos trabalhadores (Tabela 12 e 13) destaca-se que todas as características de trabalho são estatisticamente diferentes das expectativas das características de trabalho, pois em todos os casos: Sig. $\leq 0,05$.

Tal como se verificou nos estudantes, também apenas no caso das Características do Conhecimento é que estas são superiores em comparação com as expectativas. O que significa que as Características do Conhecimento estão mais presentes no dia-a-dia profissional do que o desejável.

Estatísticas de amostras emparelhadas				
		Média	N	Desvio Padrão
Par 1	Carat. da Tarefa	3,6335	35	,72002
	Exp. Carat. da Tarefa	3,9081	35	,63854
Par 2	Carat. do Conhecimento	3,7460	35	,65016
	Exp. Carat. do Conhecimento	3,5714	35	,58618
Par 3	Carat. Sociais	3,3564	35	,46712
	Exp. Carat. Sociais	3,5699	35	,51781
Par 4	Carat. Contexto de trabalho	3,1041	35	,52126
	Exp. Carat. Contexto trabalho	3,4286	35	,59711

Tabela 16: Estatísticas de amostras emparelhadas relativas ao grupo dos trabalhadores.

Teste de amostras emparelhadas					
		Diferenças emparelhadas		t	Sig. (bilateral)
		Média	Desvio Padrão		
Par 1	Carat. da Tarefa Exp. Carat. da Tarefa	-,27453	,48206	-3,369	,002
Par 2	Carat. do Conhecimento Exp. Carat. Conhecimento	,17460	,42825	2,412	,021
Par 3	Carat. sociais Exp. Carat. Sociais	-,21353	,40486	-3,120	,004
Par 4	Carat. Contexto de trabalho Exp. Carat. Contexto trabalho	-,32449	,66812	-2,873	,007

Tabela 17: Teste de amostras emparelhadas relativas ao grupo dos trabalhadores.

Capítulo IV

1. Discussão dos Resultados

Este estudo teve o intuito de compreender a relação que existe entre a realidade que se vive ou se julga que se irá viver no mercado de trabalho, comparativamente com os desejos que estes mesmo indivíduos têm relativamente ao seu emprego, tendo em conta os seus valores e interesses.

Foram, assim, postas em análise as características do desenho de trabalho recomendadas por Morgeson & Humphrey (2006) e procurando-se responder às Questões formuladas no ponto 3 – Objetivos de investigação.

Quanto à 1ª questão de investigação pretende-se saber se as características de trabalho que os estudantes julgam que vivenciarão mais num futuro emprego são as que os trabalhadores distinguem como as predominantes no seu dia-a-dia. Esta situação verificou-se na medida em que ambos atribuíram as “Caraterísticas do Conhecimento” como as mais presentes na vida profissional, o que remete para rotinas que exigem a aplicação de um vasto leque de competências, o processamento de muita informação, a exigência de conseguir resolver problemas e ultrapassar obstáculos, bem como o conhecimento profundo de ferramentas e procedimentos. É de salientar que os estudantes atribuem em segundo lugar as “Caraterísticas Sociais” como sendo predominantes no seu quotidiano profissional, contudo os trabalhadores consideram as “Caraterísticas da Tarefa”. É necessário evidenciar que as diferenças encontradas não são estatisticamente significativas.

Na 2ª questão de investigação pretende-se ficar a conhecer para os dois grupos de inquiridos se as características mais presentes no trabalho são ou não coincidentes com as características que os indivíduos consideram como mais motivadoras e que vão ao encontro dos seus interesses e valores. Ambos consideram as “Caraterísticas da Tarefa” mais interessantes e motivadoras, o que não vai ao encontro do que distinguiram como mais presentes no emprego, que foram as “Caraterísticas do Conhecimento”.

Desta forma, é possível concluir que as pessoas têm principal interesse em ter autonomia para planear o seu trabalho, bem como tomar as suas próprias decisões e escolher o seu próprio método de trabalho, realizar funções que tragam grande impacto

nos outros, poder valer-se de uma variedade de tarefas e realizar cada trabalho por completo e, também, receber feedback do seu trabalho. No entanto, o que os indivíduos encontram como mais marcante nos seus empregos são as tarefas relacionadas com a aplicação de conhecimentos e competências.

Tal como já havia sido referido anteriormente, esta geração dá primazia e mantém-se motivada num emprego que permita tomar as suas próprias decisões e que tenham liberdade para se movimentarem e trabalharem à sua maneira (Schaffer, 2015, cit. in Bencsik et. al, 2016).

Numa segunda posição, os estudantes distinguiram as “Caraterísticas Sociais”, o que vai ao encontro do que estes também consideram em segundo lugar como mais presentes num emprego. Esta constatação vai ao encontro do que já foi falado anteriormente na revisão da literatura que confirma que esta geração é constituída por indivíduos socialmente ativos (Wong et al, 2008) e que gostam de criar relações com os seus líderes e clientes (Tulgan, 2009). Quanto aos trabalhadores, estes destacam como sendo as segundas caraterísticas mais presentes num emprego as “Caraterísticas da Tarefa”, contudo gostariam que fossem as “Caraterísticas do Conhecimento” e as “Caraterísticas Sociais”, ambas com a mesma média (3,57).

Por outro lado, a questão 3 ambiciona conhecer as caraterísticas de trabalho que os estudantes julgam estar menos presente num trabalho e se na realidade são as que os trabalhadores também identificam como menos presentes no seu dia a dia. Ambos os grupos atribuíram as “Caraterísticas de Contexto de Trabalho” como as caraterísticas menos presentes numa vida profissional, ou seja, questões relacionadas com a disposição do mobiliário do local de trabalho, distâncias a realizar, esforço físico e força muscular dispendidos, condições em que o trabalho é concretizado e a utilização dos mais diversos equipamentos e tecnologias. Este valor reduzido das Caraterísticas de Contexto de Trabalho prende-se essencialmente pela subdimensão “Exigências Físicas” ter reunido um valor bastante baixo no questionário, o que leva a querer que os trabalhos hoje em dia têm uma baixa exigência de esforços físicos e não necessitam da aplicação de força muscular.

A última questão procura identificar se as caraterísticas de trabalho com as quais os jovens menos se identificam vão ao encontro das mesmas que os trabalhadores distinguem. Esta hipótese confirma-se e vai ao encontro das caraterísticas que estão

menos presentes numa vida profissional, isto é, as “Caraterísticas de Contexto de Trabalho”.

Esta situação leva a crer que as pessoas não valorizam, nem atribuem grande importância à forma como está acomodado o mobiliário no local de trabalho, nem às distâncias que possam estar subjacentes, ao esforço físico que venha a ser necessário, se o trabalho é realizado num ambiente calmo e sereno e até mesmo a situações em que é necessário recorrer a diversos equipamentos, uma vez que este conjunto de situações constitui o contexto de trabalho que os trabalhadores possam estar inseridos.

Desta forma, leva a crer que, comparando com o grupo dos trabalhadores, os estudantes atribuem maior destaque às caraterísticas que remetem para relações sociais quer dentro, como fora da organização, ou seja, a criação de laços de amizade com os colegas de trabalho, a dependência entre si para a realização de uma tarefa e também a interação fora da organização. Já os trabalhadores, têm uma abordagem mais focada no trabalho em si, nomeadamente, na forma de realizar as tarefas, os conhecimentos e competências que estas possam exigir e o local de trabalho em que são executadas.

2. Conclusões

Através deste estudo é possível concluir que as “Caraterísticas do Conhecimento” são as mais presentes numa vida profissional, em que até os estudantes estão conscientes de tal. Contudo, estas não coincidem como sendo as mais motivadoras. As caraterísticas que se distinguiram como sendo as mais motivadoras foram as “Caraterísticas da Tarefa”, indo ao encontro dos interesses e valores dos dois grupos inquiridos.

Quanto às caraterísticas destacadas como menos motivadoras, estas coincidiram com as que o grupo dos estudantes e dos trabalhadores menos se identificam, são as “Caraterísticas de Contexto de Trabalho”.

É de salientar que existe uma maior diferença estatística entre as caraterísticas de trabalho e as expectativas das caraterísticas de trabalho quando estas são analisadas dentro do mesmo grupo, ao invés de quando estas são examinadas confrontando os dois grupos. Esta observação leva a crer que os estudantes estão cientes da realidade vivida pelos trabalhadores no mercado de trabalho, embora com pequenas diferenças, nomeadamente nas caraterísticas das tarefas e sociais, que não chegam a ser significativas estatisticamente. Contudo verifica-se que em ambos os grupos as caraterísticas de trabalho são mais baixas do que as expectativas que vão ao encontro das suas crenças e valores que estes gostariam de ver presentes na sua profissão. Apenas em relação às Caraterísticas do Conhecimento a realidade é superior às expectativas, pois estas encontram-se mais presentes na vida profissional do que o desejável, por ambos os grupos.

Através destas conclusões é possível concluir que os estudantes estão conscientes de como será a sua experiência no mercado de trabalho. Tendo em conta que os resultados do grupo dos indivíduos trabalhadores foram bastante coincidentes com os resultados dos estudantes é possível concluir que este segundo grupo está consciente e a par de como realmente é o quotidiano no mercado de trabalho.

3. Limitações e Investigação Futura

A principal e fundamental limitação deste estudo remete-se para o número de respostas obtidas ao inquérito que foi bastante baixo, atribuindo-se à extensa dimensão do questionário que levava à desmotivação de resposta. Seria importante a obtenção de um maior número de respostas de modo a obter-se uma análise de dados mais completa e consistente, com a agravante de este estudo contemplar dois grupos distintos de pessoas.

Remetendo para as contribuições a nível da gestão este estudo é interessante na medida em que permite dar a conhecer quais as características que os indivíduos inseridos no mercado de trabalho vivenciam no seu quotidiano, identificando as que vão ao encontro dos seus interesses e valores e as que são menos apreciadas, permitindo elaborar um desenho do trabalho mais motivador ou mais coincidente com as expectativas destes. Após este estudo, é possível afirmar que as “Caraterísticas da Tarefa” e as “Caraterísticas Sociais” deverão estar no foco ao elaborar um desenho do trabalho, pois estas foram distinguidas como as que vão mais ao encontro das crenças e valores da amostra.

Conjuntamente os estudantes, ao darem as suas opiniões em relação aos mesmos tópicos, as empresas conseguem manter os seus melhores trabalhadores com grandes níveis de motivação e, ainda, atrair possíveis bons trabalhadores para fazerem parte da equipa.

Futuramente, seria interessante obter uma amostra de participantes maior e assim explorar as possíveis diferenças, dentro do mesmo tema, mas de acordo com o sexo, a sua profissão e, até mesmo, o tipo de contrato que têm.

Capítulo V

Referências Bibliográficas

- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G. & Juhász, T. (2016) “Y and Z Generations at Workplace” *Journal of Competitiveness*, Vol.8: 90-106;
- Bolton, R. N., Parasuraman, A., Hoefnagels, A., Migchels, N., Kabadayi, S., Gruber, T. & Solnet, D. (2013) “Understanding generation Y and their use of social media: A review and research agenda” *Journal of Service Management*, Vol.24: 245-267;
- Campion, M. A. & Thayer, P.W. (1985) “Development and field evaluation of an interdisciplinary measure of job design” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 70: 29-43;
- Cekada, T.L. (2012) “Training a multigenerational workforce” *Professional Safety*, Vol.57: 40-44;
- Crumpacker, M. & Crumpacker, J.M. (2007) “Succession planning and generational stereotypes: should HR consider age-based values and attitudes a relevant factor or passing fad?” *Public Personnel Management*, Vol.36: 349-369;
- Erickson, T. (2008) “Plugged in: The generation Y guide to thriving at work” Harvard Business Press;
- Friedlander, F. & Brown, L. (1974) “Organization development”, *Annual Review of Psychology*, Vol.25;
- Gagnè, M. & Panaccio, A. (2014) “The motivational power of job design” M. Gagnè (Ed.), *Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, Oxford University Press, New York: 165-177;
- Grant, A., Fried, Y., Parker, S. & Frese, M. (2010) “Putting job design in context: Introduction to the special issue”, *Journal of Organizational Behavior*;
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976) “Motivation through the design of work: Test of a theory”, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16: 250-279;
- Joseph F. Hair Jr.; William C. Black; Barry J. Babin; Rolph E. Anderson; Ronald L. Tatham (2009) “Análise Multivariada de Dados”, 6.^a ed., Porto Alegre: Bookman;

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959) "The motivation to work" New York: Wiley;

Jürgens, U., Malsch, T., Dohse, K. (2009) "*Breaking from Taylorism Changing Forms of Work in the Automobile Industry*", New York: Cambridge University Press;

Kuron, Linda K.J., Lyons, Sean T., Schweitzer, L. & Ng, Eddy S.W. (2014) "Millennials' work values: differences across the school to work transition", *Personnel Review*, Vol.44: 991-1009;

Lyons, S.; Higgins, C. & Duxbury, L. (2009) "Work Values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol.31: 969-1002;

Maroco, J. (2007) "Análise Estatística com utilização do SPSS", Edições Sílabo, 3ª Edição;

Morgeson, F. & Campion, M. (2003) "Minimizing tradeoffs when redesigning work: Evidence from a longitudinal quasi-experiment" *Personnel Psychology*, Vol.55: 589-612;

Morgeson, F. & Humphrey, S. (2006) "The Work Design Questionnaire: Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 (6): 1321-1339;

Ng, E.S.W., Schweitzer, L & Lyons, S.T. (2010) "New generation, great expectations: a field study of the millennial generation" *Journal of Business Psychology*, Vol.25: 281-292;

Osterman P, Shulman B. (2011) "Good Jobs America: Making Work Better for Everyone". New York: Russell Sage Found;

Parker, S. (2013) "Beyond Motivation: job and work design for development, health, ambidexterity, and more" *Annual Review of Psychology*, Vol. 65: 661-691;

Parker, S.K., Wall, T.D. & Cordery, J.L. (2001) "Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.74: 413-440;

Payne, J. & Keep, E. (2003) “Re-visiting the Nordic approaches to work re-organization and job redesign: lessons for UK skills policy”, *Policy Studies*, Vol.24: 205-225;

Pestana, M. e J. Gageiro (2005), “Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS”, Edições Sílabo, Lisboa, 4ª edição;

Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). “Research Methods for Business Students”, Pearson Education, 5ª Edição;

Trist, E. (1981) “The evolution of socio-technical systems: A conceptual framework and an action research program” Toronto: Ontario Ministry of Labour, Ontario Quality of Working Life Centre;

Tulgan, B. (2009) “Not everyone gets a trophy: How to manage generation Y” *Library Journal*, Vol.134;

Twenge, J.M., Campbell, S.M., Hoffman, B.J & Lance, C.E. (2010) “Generational differences in work values increasing, social and intrinsic values decreasing” *Journal of Management*, Vol.36: 1117-1142;

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W. & Coulon, L. (2008) “Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace?” *Journal of Managerial Psychology*, Vol.23: 878-890.

Capítulo VI - Anexos

Anexo 1: Questionário aplicado ao grupo de indivíduos estudantes

Questionário Tese Mestrado

Este questionário irá permitir o desenvolvimento de uma Tese de Mestrado em Gestão de Serviços, da Faculdade de Economia da Universidade do Porto e pretende perceber como as pessoas percecionam o “Desenho do seu Trabalho”.

O preenchimento deste questionário destina-se a indivíduos nascidos entre 1980 e 2000, sendo a sua participação anónima. Demorará aproximadamente 12 minutos.

Desde já, muito obrigada pela sua participação!



Dados Sócio-demográficos

Descrição (opcional)

Idade: *


Texto de resposta curta

Sexo *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

Nível Ensino *

- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

Indique a sua situação  *

- ☐ Estudante
- ☐ Trabalhador

Ano que frequenta: *

Texto de resposta curta

Média atual: *

Texto de resposta curta

Área de estudo: *

Texto de resposta curta

Já teve alguma experiência



☐ Sim

☐ Não

Questionário

Tendo em conta o conhecimento que tem acerca do mercado de trabalho, qual considera ser a probabilidade do seu próximo emprego ter as seguintes características?

Numa Escala de 1 a 5, em que 1 considero que a probabilidade é nula e 5 a probabilidade é elevada.

A minha função: *

	1	2	3	4	5
permitir-me-á tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á decidir a ordem em que as coisas serão feitas no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á planear como fazer o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
irá dar-me a possibilidade de usar a minha iniciativa pessoal na realização do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á tomar um monte de decisões por conta própria..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
irá dar-me autonomia significativa na tomada de decisões.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á tomar decisões sobre os métodos que vou usar para completar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
irá dar-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como eu fizer o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á decidir por conta própria sobre como proceder para fazer o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá uma grande variedade de tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

consistirá em fazer uma série de coisas diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os resultados do meu trabalho serão suscetíveis de afetar significativamente a vida de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
será muito significativa e importante no esquema mais amplo das coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
terá um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho desempenhado na função terá um impacto significativo sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a condução de um trabalho que tem um início e um fim visíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
estará organizada de modo a que eu posso fazer uma peça inteira do ciclo de trabalho, do início ao fim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á terminar completamente as partes do trabalho que eu começar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á completar o trabalho que começar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As próprias atividades do trabalho fornecer-me-ão informação clara e direta sobre a eficácia do meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
por si fornecer-me-á feedback sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
em si permitir-me-á informações sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá que eu faça apenas uma tarefa ou atividade de cada vez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As tarefas na minha função serão simples e descomplicadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
compreenderá tarefas relativamente simples.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obrigar-me-á a monitorar uma grande quantidade de informações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á o envolvimento numa grande quantidade de pensamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá a minha atenção em mais do que uma coisa ao mesmo tempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á a análise de muita informação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a resolução de problemas que não têm respostas corretas óbvias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

exigir-me-á ser criativo(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá muitas vezes lidar com problemas que eu não conhecia anteriormente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á ideias ou soluções únicas para os problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á uma variedade de competências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obrigar-me-á a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á o uso de um número de competências complexas ou de alto nível.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
será altamente especializada em termos de propósito, tarefas ou atividades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As ferramentas, procedimentos e materiais que irei utilizar no meu trabalho serão altamente especializados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá conhecimento e competências muito especializadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá profundidade de conhecimento e experiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terei a oportunidade de desenvolver amizades na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terei a possibilidade de no meu trabalho conhecer outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terei a oportunidade de me encontrar com os outros no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu supervisor será preocupado com o bem-estar das pessoas que trabalham para ele/ela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem irei trabalhar terão interesse pessoal em mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem irei trabalhar serão amigáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obrigar-me-á a realizar o meu trabalho antes dos outros completarem o seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros trabalhos dependerão diretamente do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A menos que o meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser completados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As atividades da minha função serão muito afetadas pelo trabalho de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

dependerá do trabalho de muitas pessoas diferentes para ser completado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho não poderá ser feito a menos que os outros façam o seu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá gastar uma grande parte do tempo com pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a interação com pessoas que não são membros da minha organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na minha função, comunicarei frequentemente com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá uma grande quantidade de interação com pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Receberei uma grande quantidade de informações da minha chefia e colegas de trabalho sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outras pessoas na organização, tais como gerentes e colegas, fornecerão informações sobre a eficácia do meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Receberei feedback sobre o meu desempenho no trabalho, de outras pessoas da minha organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A disposição dos assentos no trabalho será adequada. (Espaços amplos para sentar, com cadeiras confortáveis).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O local de trabalho acomodará todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de alcance, altura dos olhos, espaço para pernas, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá distâncias/alcanços excessivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á uma grande resistência muscular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

exigir-me-á uma grande quantidade de força muscular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á muito esforço físico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O local de trabalho estará livre de ruído excessivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O clima no local de trabalho será confortável em termos de temperatura e humidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
terá baixo risco de acidente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá um ambiente livre de riscos para a saúde (químicos, gases, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ocorrerá num ambiente limpo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a utilização de uma variedade de equipamentos diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a utilização de equipamentos complexos e tecnologia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Necessitarei de muito tempo para aprender o equipamento a utilizar na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANTERIOR

SEGUINTE

Questionário

Tendo em conta os seus interesses e valores como desejaria que fosse o seu próximo emprego?

Numa Escala de 1 a 5, em que 1 considero que discordo totalmente e 5 concordo totalmente.

A minha função: *

	1	2	3	4	5
permitir-me-á tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á decidir a ordem em que as coisas serão feitas no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á planejar como fazer o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
irá dar-me a possibilidade de usar a minha iniciativa pessoal na realização do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á tomar um monte de decisões por conta própria..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
irá dar-me autonomia significativa na tomada de decisões.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á tomar decisões sobre os métodos que vou usar para completar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
irá dar-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como eu fizer o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á decidir por conta própria sobre como proceder para fazer o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá uma grande variedade de tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
consistirá em fazer uma série de coisas diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os resultados do meu trabalho serão suscetíveis de afetar significativamente a vida de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

será muito significativa e importante no esquema mais amplo das coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
terá um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho desempenhado na função terá um impacto significativo sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a condução de um trabalho que tem um início e um fim visíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
estará organizada de modo a que eu posso fazer uma peça inteira do ciclo de trabalho, do início ao fim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á terminar completamente as partes do trabalho que eu começar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permitir-me-á completar o trabalho que começar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As próprias atividades do trabalho fornecer-me-ão informação clara e direta sobre a eficácia do meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
por si fornecer-me-á feedback sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
em si permitir-me-á informações sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá que eu faça apenas uma tarefa ou atividade de cada vez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As tarefas na minha função serão simples e descomplicadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
compreenderá tarefas relativamente simples.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obrigar-me-á a monitorar uma grande quantidade de informações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á o envolvimento numa grande quantidade de pensamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá a minha atenção em mais do que uma coisa ao mesmo tempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á a análise de muita informação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a resolução de problemas que não têm respostas corretas óbvias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á ser criativo(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá muitas vezes lidar com problemas que eu não conhecia anteriormente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

exigir-me-á ideias ou soluções únicas para os problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á uma variedade de competências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obrigar-me-á a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á o uso de um número de competências complexas ou de alto nível.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
será altamente especializada em termos de propósito, tarefas ou atividades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As ferramentas, procedimentos e materiais que irei utilizar no meu trabalho serão altamente especializados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá conhecimento e competências muito especializadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá profundidade de conhecimento e experiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terei a oportunidade de desenvolver amizades na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terei a possibilidade de no meu trabalho conhecer outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terei a oportunidade de me encontrar com os outros no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu supervisor será preocupado com o bem-estar das pessoas que trabalham para ele/ela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem irei trabalhar terão interesse pessoal em mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem irei trabalhar serão amigáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obrigar-me-á a realizar o meu trabalho antes dos outros completarem o seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros trabalhos dependerão diretamente do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A menos que o meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser completados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As atividades da minha função serão muito afetadas pelo trabalho de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dependerá do trabalho de muitas pessoas diferentes para ser completado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho não poderá ser feito a menos que os outros façam o seu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigirá gastar uma grande parte do tempo com pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a interação com pessoas que não são membros da minha organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na minha função, comunicarei frequentemente com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá uma grande quantidade de interação com pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Receberei uma grande quantidade de informações da minha chefia e colegas de trabalho sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outras pessoas na organização, tais como gerentes e colegas, fornecerão informações sobre a eficácia do meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Receberei feedback sobre o meu desempenho no trabalho, de outras pessoas da minha organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A disposição dos assentos no trabalho será adequada. (Espaços amplos para sentar, com cadeiras confortáveis).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O local de trabalho acomodará todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de alcance, altura dos olhos, espaço para pernas, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá distâncias/alcances excessivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

exigir-me-á uma grande resistência muscular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á uma grande quantidade de força muscular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exigir-me-á muito esforço físico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O local de trabalho estará livre de ruído excessivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O clima no local de trabalho será confortável em termos de temperatura e humidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
terá baixo risco de acidente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá um ambiente livre de riscos para a saúde (químicos, gases, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ocorrerá num ambiente limpo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a utilização de uma variedade de equipamentos diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a utilização de equipamentos complexos e tecnologia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Necessitarei de muito tempo para aprender o equipamento a utilizar na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANTERIOR

SEGUINTE

Questionário Tese Mestrado

Obrigada pela colaboração!

ANTERIOR

SUBMITER

Anexo 2: Questionário aplicado ao grupo de indivíduos trabalhadores

Questionário Tese Mestrado

Este questionário irá permitir o desenvolvimento de uma Tese de Mestrado em Gestão de Serviços, da Faculdade de Economia da Universidade do Porto e pretende perceber como as pessoas percebem o "Desenho do seu Trabalho".

O preenchimento deste questionário destina-se a indivíduos nascidos entre 1980 e 2000, sendo a sua participação anónima. Demorará aproximadamente 12 minutos.

Desde já, muito obrigada pela sua participação!



Dados Sócio-demográficos

Descrição (opcional)

Idade: *

Texto de resposta curta

Sexo *

☐ Feminino

☐ Masculino

Nível Ensino *

☐ Ensino Secundário

☐ Licenciatura

☐ Mestrado

☐ Doutoramento

Indique a sua situação



☐ Estudante

☐ Trabalhador

Dados Sócio-demográficos

Profissão: *

A sua resposta

Anos de experiência profissional: *

A sua resposta

Tipo de contrato: *

- ☐ Estagiário
- ☐ Contrato com termo
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Profissional liberal
- ☐ Desempregado

Dimensão da empresa *

- ☐ Microempresa (- 10 trabalhadores)
- ☐ Pequena empresa (10 - 49 trabalhadores)
- ☐ Média empresa (50 - 249 trabalhadores)
- ☐ Grande empresa (+ 250 trabalhadores)

Onde trabalha existe departamento de Gestão de Recursos Humanos? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Por quantos elementos é constituído o departamento? *

- ☐ 0
- ☐ 1-4
- ☐ 5-10
- ☐ + de 10

ANTERIOR

SEGUINTE

Questionário Tese Mestrado

Questionário

Reportando-se ao momento presente indique em que medida as seguintes características estão presentes no seu trabalho?

Numa Escala de 1 a 5, em que 1 considero que a probabilidade é nula e 5 a probabilidade é elevada.

A minha função:

	1	2	3	4	5
permite-me tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me decidir sobre a ordem em que as coisas são feitas no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me planear como eu faço o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dá-me a possibilidade de usar minha iniciativa pessoal na realização do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me tomar um monte de decisões por conta própria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dá-me autonomia significativa na tomada de decisões.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me tomar decisões sobre os métodos que eu uso para completar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como eu faço o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me decidir por conta própria sobre como proceder para fazer o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve uma grande variedade de tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
consiste em fazer uma série de coisas diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Os resultados do meu trabalho são suscetíveis de afetar significativamente a vida de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
em si é muito significativa e importante no esquema mais amplo das coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tem um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho desempenhado na minha função tem um impacto significativo sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve a condução de um trabalho que tem um início e um fim visíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
está organizada de modo a que eu possa fazer uma peça inteira do ciclo de trabalho, desde o início ao fim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dá-me a possibilidade de terminar completamente as partes do trabalho que eu comecei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me completar o trabalho que começo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As próprias atividades do meu trabalho fornecem informação clara e direta sobre a eficácia do meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
em si fornece feedback sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
em si permite-me informações sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige que eu só faça uma tarefa ou atividade de cada vez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As tarefas da minha função são simples e descomplicadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
compreende tarefas relativamente simples.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obriga-me a monitorar uma grande quantidade de informações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige-me o envolvimento numa grande quantidade de pensamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige a minha atenção em mais de uma coisa ao mesmo tempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige-me a análise de muita informação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve a resolução de problemas que não têm respostas corretas óbvias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige-me ser criativo(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve muitas vezes lidar com problemas que eu não conhecia anteriormente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

exige ideias ou soluções únicas para os problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige uma variedade de competências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obriga-me a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o trabalho.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige-me o uso de um número de competências complexas ou de alto nível.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
é altamente especializada em termos de propósito, tarefas ou atividades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As ferramentas, procedimentos, materiais utilizados neste trabalho são altamente especializados.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige conhecimento e competências muito especializadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige profundidade de conhecimento e experiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tenho a oportunidade de desenvolver amizades na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tenho a possibilidade no meu trabalho de conhecer outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tenho a oportunidade de me encontrar com os outros no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu supervisor está preocupado com o bem-estar das pessoas que trabalham para ele / ela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem trabalho têm um interesse pessoal em mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem trabalho são amigáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obriga-me a realizar o meu trabalho antes de outros completarem o seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros trabalhos dependem diretamente do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A menos que o meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser completados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As atividades da minha função são muito afetadas pelo trabalho de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
depende do trabalho de muitas pessoas diferentes para ser completado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho não pode ser feito a menos que os outros façam o seu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige gastar uma grande parte do tempo com pessoas fora da minha organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eu recebo uma grande quantidade de informações da minha chefia e colegas de trabalho sobre o meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outras pessoas na organização, tais como gerentes e colegas de trabalho, fornecem informações sobre a eficácia do meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu recebo feedback sobre o meu desempenho no trabalho, de outras pessoas da minha organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A disposição dos assentos no trabalho é adequada. (Espaços amplos para sentar, cadeiras confortáveis, apoio postural bom, etc).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu local de trabalho acomoda todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de alcance, altura dos olhos, espaço para as pernas, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve alcances/distâncias excessivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige uma grande resistência muscular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige uma grande quantidade de força muscular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige muito esforço físico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu local de trabalho está livre de ruído excessivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O clima no meu local de trabalho é confortável em termos de temperatura e humidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tem um baixo risco de acidente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve um ambiente livre de riscos para a saúde (produtos químicos, gases, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ocorre num ambiente limpo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve a utilização de uma variedade de equipamentos diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve a utilização de equipamento complexo ou de tecnologia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Foi necessário muito tempo para aprender o equipamento utilizado na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANTERIOR

SEGUINTE

Questionário

Tendo em conta os seus interesses e valores em que medida desejaria que as seguintes característica estivessem presentes no seu trabalho?

Numa Escala de 1 a 5, em que 1 considero que discordo totalmente e 5 concordo totalmente.

A minha função: *

	1	2	3	4	5
permite-me tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me decidir sobre a ordem em que as coisas são feitas no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me planear como eu faço o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dá-me a possibilidade de usar minha iniciativa pessoal na realização do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me tomar um monte de decisões por conta própria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dá-me autonomia significativa na tomada de decisões.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me tomar decisões sobre os métodos que eu uso para completar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como eu faço o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me decidir por conta própria sobre como proceder para fazer o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve uma grande variedade de tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
consiste em fazer uma série de coisas diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os resultados do meu trabalho são suscetíveis de afetar significativamente a vida de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
em si é muito significativa e importante no esquema mais amplo das coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tem um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O trabalho desempenhado na minha função tem um impacto significativo sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve a condução de um trabalho que tem um início e um fim visíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
está organizada de modo a que eu possa fazer uma peça inteira do ciclo de trabalho, desde o início ao fim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dá-me a possibilidade de terminar completamente as partes do trabalho que eu comecei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me completar o trabalho que começo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As próprias atividades do meu trabalho fornecem informação clara e direta sobre a eficácia do meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
em si fornece feedback sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
em si permite-me informações sobre o meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige que eu só faça uma tarefa ou atividade de cada vez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As tarefas da minha função são simples e descomplicadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
compreende tarefas relativamente simples.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obriga-me a monitorar uma grande quantidade de informações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige-me o envolvimento numa grande quantidade de pensamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige a minha atenção em mais de uma coisa ao mesmo tempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige-me a análise de muita informação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve a resolução de problemas que não têm respostas corretas óbvias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige-me ser criativo(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve muitas vezes lidar com problemas que eu não conhecia anteriormente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

exige ideias ou soluções únicas para os problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige uma variedade de competências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obriga-me a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige-me o uso de um número de competências complexas ou de alto nível.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
é altamente especializada em termos de propósito, tarefas ou atividades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As ferramentas, procedimentos, materiais utilizados neste trabalho são altamente especializados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige conhecimento e competências muito especializadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige profundidade de conhecimento e experiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tenho a oportunidade de desenvolver amizades na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tenho a possibilidade no meu trabalho de conhecer outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tenho a oportunidade de me encontrar com os outros no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu supervisor está preocupado com o bem-estar das pessoas que trabalham para ele / ela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem trabalho têm um interesse pessoal em mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem trabalho são amigáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
obriga-me a realizar o meu trabalho antes de outros completarem o seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros trabalhos dependem diretamente do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A menos que o meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser completados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As atividades da minha função são muito afetadas pelo trabalho de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

depende do trabalho de muitas pessoas diferentes para ser completado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho não pode ser feito a menos que os outros façam o seu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige gastar uma grande parte do tempo com pessoas fora da minha organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve a interação com pessoas que não são membros da minha organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na minha função, eu comunico frequentemente com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve uma grande quantidade de interação com as pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu recebo uma grande quantidade de informações da minha chefia e colegas de trabalho sobre o meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outras pessoas na organização, tais como gerentes e colegas de trabalho, fornecem informações sobre a eficácia do meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu recebo feedback sobre o meu desempenho no trabalho, de outras pessoas da minha organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A disposição dos assentos no trabalho é adequada. (Espaços amplos para sentar, cadeiras confortáveis, apoio postural bom, etc).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu local de trabalho acomoda todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de alcance, altura dos olhos, espaço para as pernas, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolve alcances/distâncias excessivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige uma grande resistência muscular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige uma grande quantidade de força muscular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
exige muito esforço físico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu local de trabalho está livre de ruído excessivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O clima no meu local de trabalho é confortável em termos de temperatura e humidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tem um baixo risco de acidente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá um ambiente livre de riscos para a saúde (químicos, gases, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ocorrerá num ambiente limpo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a utilização de uma variedade de equipamentos diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
envolverá a utilização de equipamentos complexos e tecnologia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Necessitarei de muito tempo para aprender o equipamento a utilizar na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANTERIOR

SEGUINTE

Questionário Tese Mestrado

Obrigada pela colaboração!

ANTERIOR

SUBMITER

Anexo 3: Análise do *Alpha de Cronbach* relativamente às “Caraterísticas da Tarefa” (Foi utilizado o mesmo método para as restantes caraterísticas)

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	79	100,0
	Excluídos ^a	0	0,0
	Total	79	100,0

a. Exclusão por método listwise com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,940	,940	23

Estatísticas de item

	Média	Desvio Padrão	N
WDQ_R1	3,06	1,191	79
WDQ_R2	3,05	1,165	79
WDQ_R3	3,33	1,095	79
WDQ_R4	3,59	,941	79
WDQ_R5	2,92	1,174	79
WDQ_R6	2,96	1,182	79
WDQ_R7	3,43	1,046	79
WDQ_R8	3,22	1,162	79
WDQ_R9	3,16	1,148	79
WDQ_R10	3,89	,934	79
WDQ_R11	3,80	,925	79
WDQ_R12	3,89	,974	79
WDQ_R13	3,75	1,115	79
WDQ_R14	3,57	1,009	79
WDQ_R15	3,61	1,055	79
WDQ_R16	3,62	1,078	79
WDQ_R17	3,61	1,148	79
WDQ_R18	3,53	1,011	79
WDQ_R19	3,44	1,083	79
WDQ_R20	3,61	1,005	79
WDQ_R21	3,52	,904	79
WDQ_R22	3,59	,870	79
WDQ_R23	3,46	,889	79

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
WDQ_R1	76,54	230,995	,562	,774	,938
WDQ_R2	76,56	230,840	,582	,775	,938
WDQ_R3	76,28	229,896	,653	,831	,937
WDQ_R4	76,01	231,064	,728	,747	,936
WDQ_R5	76,68	227,732	,668	,855	,937
WDQ_R6	76,65	226,232	,708	,852	,936
WDQ_R7	76,18	228,660	,728	,874	,936
WDQ_R8	76,39	224,395	,776	,904	,935
WDQ_R9	76,44	228,199	,670	,765	,937
WDQ_R10	75,72	233,768	,635	,880	,937
WDQ_R11	75,81	233,951	,635	,897	,937
WDQ_R12	75,72	234,024	,598	,861	,938
WDQ_R13	75,86	232,327	,565	,711	,938
WDQ_R14	76,04	230,909	,680	,759	,937
WDQ_R15	76,00	234,282	,538	,902	,939
WDQ_R16	75,99	233,243	,558	,909	,938
WDQ_R17	76,00	235,231	,461	,641	,940
WDQ_R18	76,08	230,353	,698	,763	,936
WDQ_R19	76,16	229,652	,669	,880	,937
WDQ_R20	76,00	231,410	,666	,805	,937
WDQ_R21	76,09	239,364	,450	,552	,940
WDQ_R22	76,01	235,961	,601	,803	,938
WDQ_R23	76,15	241,387	,384	,676	,940

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
79,61	252,780	15,899	23

Anexo 4: Média, Desvio-padrão, Máximo e Mínimo de cada grupo

	Tipo									
	Estudante					Trabalhador				
	N	Média	Desvio padrão	Mín.	Máx.	N	Média	Desvio padrão	Míni.	Máx.
Carat. Tarefa	44	3,32	,64	1,74	4,91	35	3,63	,72	1,48	5,00
Carat. Conhecimento	44	3,73	,51	2,56	4,56	35	3,75	,65	2,11	4,56
Carat. Sociais	44	3,45	,65	2,05	4,84	35	3,36	,47	2,53	4,11
Contexto Trabalho	44	2,95	,46	1,71	4,00	35	3,10	,52	2,14	4,29
Exp. Carat. Tarefa	44	3,85	,59	2,96	4,87	35	3,91	,64	1,83	5,00
Exp. Carat. Conhecimento	44	3,58	,48	2,33	4,33	35	3,57	,59	2,00	4,56
Exp. Carat. Sociais	44	3,62	,58	2,11	4,84	35	3,57	,52	2,00	4,47
Exp. Contexto Trabalho	44	3,26	,55	1,79	4,29	35	3,43	,60	1,79	4,36

Anexo 5: Análise descritiva das subdimensões da dimensão: Características da Tarefa (Foi utilizado o mesmo método para as restantes características)

- Redução da Dimensão

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,845
Teste de esfericidade de	Aprox. Qui-quadrado	1760,549
Bartlett	gl	253
	Sig.	,000

Matriz de componente rotativa^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
A1	,830				
A2	,849				
A3	,885				
A4	,741		,360		
A5	,836				
A6	,818				
A7	,820				
A8	,832				
A9	,807				
V1			,851		
V2			,865		
V3			,872		
S1		,713	,340		
S2		,761	,332		
S3		,848			
S4		,882			
I1		,552		,474	
I2		,409		,688	
I3				,865	
I4				,786	,303
F1					,745
F2					,810
F3		,307			,773

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 6 iterações.

- Alpha de Cronbach

Autonomia

Resumo de processamento de casos				Estatísticas de confiabilidade	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de itens
Casos	Válido	79	100,0		
	Excluídos ^a	0	,0		
	Total	79	100,0	,954	9

a. Exclusão por método listwise com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de item-total				
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A1	25,67	59,454	,762	,951
A2	25,68	59,578	,775	,950
A3	25,41	59,526	,837	,947
A4	25,14	62,327	,784	,950
A5	25,81	58,463	,837	,947
A6	25,77	58,306	,840	,947
A7	25,30	60,086	,844	,947
A8	25,52	58,150	,867	,945
A9	25,57	59,556	,789	,949

Variedade das Tarefas

Resumo de processamento de casos				Estatísticas de confiabilidade	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de itens
Casos	Válido	79	100,0		
	Excluídos ^a	0	,0		
	Total	79	100,0	,950	3

a. Exclusão por método listwise com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de item-total				
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
V1	7,68	3,347	,902	,922
V2	7,77	3,358	,910	,916
V3	7,68	3,270	,875	,944

Significado das Tarefas

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos Válido	79	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	79	100,0

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,905	4

a. Exclusão por método listwise com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
S1	10,80	8,317	,710	,906
S2	10,97	8,563	,769	,884
S3	10,94	8,034	,832	,861
S4	10,92	7,866	,843	,857

Identidade da Tarefa

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos Válido	79	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	79	100,0

a. Exclusão por método listwise com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,878	4

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
I1	10,58	8,221	,561	,915
I2	10,66	7,818	,777	,828
I3	10,75	7,115	,856	,794
I4	10,58	7,836	,779	,828

Feedback do trabalho

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos Válido	79	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	79	100,0

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,814	3

a. Exclusão por método listwise com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
F1	7,05	2,664	,573	,839
F2	6,97	2,281	,812	,592
F3	7,11	2,589	,627	,784

- Média, Mín e Máx

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
A1	79	1	5	3,06	1,191
A2	79	1	5	3,05	1,165
A3	79	1	5	3,33	1,095
A4	79	1	5	3,59	,941
A5	79	1	5	2,92	1,174
A6	79	1	5	2,96	1,182
A7	79	1	5	3,43	1,046
A8	79	1	5	3,22	1,162
A9	79	1	5	3,16	1,148
V1	79	1	5	3,89	,934
V2	79	1	5	3,80	,925
V3	79	1	5	3,89	,974
S1	79	1	5	3,75	1,115
S2	79	1	5	3,57	1,009
S3	79	1	5	3,61	1,055
S4	79	1	5	3,62	1,078
I1	79	1	5	3,61	1,148
I2	79	1	5	3,53	1,011
I3	79	1	5	3,44	1,083
I4	79	1	5	3,61	1,005
F1	79	1	5	3,52	,904
F2	79	1	5	3,59	,870
F3	79	1	5	3,46	,889
N válido (listwise)	79				